

**Niedriglohnbeschäftigte in der Sackgasse ? –
Was die Segmentationstheorie zum Verständnis des
Niedriglohnsektors in Deutschland beitragen kann.**

Vom Fachbereich Gesellschaftswissenschaften
der Universität Duisburg-Essen
zur Erlangung des akademischen Grades

Dr. rer. pol.

genehmigte Dissertation

von

Thorsten Kalina

aus

Bochum

1. Gutachter: Prof. Dr. Gerhard Bosch
2. Gutachter: Prof. Dr. Gerhard Bäcker

Tag der Disputation: 21.2.2012

Inhalt

0.	Fragestellung und Aufbau der Arbeit.....	15
1.	Segmentationstheorie als Instrument zur Analyse des Wandels von Arbeitsmärkten.....	22
1.1	Grundlagen der Arbeitsmarktsegmentation bei Doeringer und Piore	23
1.2	Arbeitsmarktsegmentierung bei Sengenberger	29
1.3	Wandel von Arbeitsmarktsegmenten seit den 1970er Jahren	35
2.	Operationalisierung der Segmentierung des deutschen Arbeitsmarktes – Literaturlauswertung	53
2.1	Abgrenzung von Arbeitsmarktsegmenten bei Blossfeld und Mayer.....	53
2.2	Abgrenzung von Arbeitsmarktsegmenten bei Szydlik.....	55
2.3	Arbeitsmarktsegmentation bei Wenger.....	57
2.4	Abgrenzung bei Köhler et al.	60
2.5	Operationalisierung der Arbeitsmarktsegmentierung in Deutschland – Eine Synopse	63
3.	Umfang von Arbeitsmarktsegmenten im Zeitverlauf.....	66
3.1	Verwendete Datensätze	66
3.1.1	Das sozio-ökonomische Panel (SOEP).....	67
3.1.2	Das BA-Beschäftigtenpanel und die IAB-Regionalstichprobe	69
3.2	Eigene Operationalisierung	71
3.3	Entwicklung des Umfangs von Arbeitsmarktsegmenten im Zeitverlauf.....	77
4.	Struktur und Entwicklung der Niedriglohnbeschäftigung	84
4.1	Gesamtwirtschaftliche Entwicklung der Niedriglohnbeschäftigung	84

4.2	Entwicklung der Niedriglohnbeschäftigung nach Branchen und Unternehmensgröße.....	87
4.3	Entwicklung der Niedriglohnbeschäftigung nach Beschäftigtenmerkmalen	92
4.4	Niedriglohnrisiko nach Betriebs- und Personenmerkmalen – eine logistische Regressionsrechnung.....	95
4.5	Zusammenfassung – Struktur des Niedriglohnsektors	100
5.	Entwicklung der Struktur von Arbeitsmarktsegmenten	104
5.1	Wächst Niedriglohnbeschäftigung vor allem im unstrukturierten Segment?	104
5.2	Zusammensetzung von Arbeitsmarktsegmenten nach Personenmerkmalen und Wirtschaftsgruppen.....	112
5.2.1	Arbeitsmarktsegmente nach Altersgruppen	112
5.2.2	Arbeitsmarktsegmente nach Geschlecht.....	115
5.2.3	Arbeitsmarktsegmente nach Nationalität.....	116
5.2.4	Arbeitsmarktsegmente und Wirtschaftsgruppen.....	118
5.3	Polarisierung des Arbeitsmarktes in Kern- und Randbelegschaften.....	125
5.4	Senioritätsorientierte Entlohnung und die Segmentzugehörigkeit älterer Beschäftigter.....	127
5.5	Wandel berufsfachlicher Arbeitsmärkte	135
5.6	Entwicklung der Arbeitsmarktsegmentation – Zwischenstand	145
6.	Aufstiege aus dem Niedriglohnbereich – Ein Literaturüberblick	149
6.1	Studien zur Aufstiegsmobilität aus Niedriglohnbeschäftigung in Deutschland (BA-Daten).....	150
6.2	Studien zur Aufstiegsmobilität aus dem Niedriglohnbereich in Deutschland auf Basis des SOEP	154

6.3	International vergleichende Studien zur Aufstiegsmobilität aus Niedriglohnbeschäftigung	162
6.4	Zusammenfassung	169
7.	Aufstiegschancen aus dem Niedriglohnbereich	173
7.1	Aufstiege aus dem Niedriglohnbereich im Zeitverlauf.....	174
7.2	Aufstiege aus dem Niedriglohnbereich nach Strukturmerkmalen	178
7.3	Nachhaltigkeit der Aufstiege aus dem Niedriglohnbereich.....	180
7.3.1	Dauerhaftigkeit von Aufstiegen	181
7.3.2	Aufstiege und Abstand von der Niedriglohnschwelle	182
7.3.3	Entfernung von der Niedriglohnschwelle und Dauerhaftigkeit von Aufstiegen.....	185
7.4	Aufstiegschancen aus dem Niedriglohnbereich – Welche Bedeutung hat die Segmentierung des Arbeitsmarktes ?	187
7.5	Aufstiege aus dem Niedriglohnbereich (Regressionsrechnung)	190
8.	Der Beitrag der Segmentationstheorie zum Verständnis der Niedriglohnbeschäftigung in Deutschland.....	204
8.1	Makroökonomische sowie institutionelle Veränderungen als Ursachen für eine Ausweitung des Niedriglohnsektors	205
8.2	Veränderungen der Arbeitsmarktsegmentation in Deutschland.....	209
8.3	Arbeitsmarktsegmentation und Niedriglohnbeschäftigung nach Personenmerkmalen.....	211
8.4	Arbeitsmarktsegmentation und Niedriglohnbeschäftigung nach Wirtschaftszweigen.....	215
8.5	Arbeitsmarktsegmentation und Aufstiegschancen aus dem Niedriglohnbereich.....	217

9. Zusammenfassung und Handlungsmöglichkeiten.....	221
Literatur	234
Tabellenanhang.....	241

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Entwicklung von Arbeitsmarktsegmenten im Zeitverlauf (Deutschland gesamt, alle sozialversicherungspflichtig Beschäftigten, inkl. Teilzeit und Minijobs)	77
Abbildung 2: Änderung der absoluten Beschäftigung innerhalb von Arbeitsmarktsegmenten (Deutschland 1999–2006, alle sozialversicherungspflichtig Beschäftigten, inkl. Teilzeit und Minijobs)	78
Abbildung 3: Anteil von Arbeitsmarktsegmenten an der Gesamtbeschäftigung im Zeitverlauf (Deutschland, alle abhängig Beschäftigten, inkl. Teilzeit und Minijobs)	79
Abbildung 4: Änderung der absoluten Beschäftigung innerhalb von Arbeitsmarktsegmenten (Deutschland 1995–2007, abhängig Beschäftigte inkl. Teilzeit und Minijobs)	80
Abbildung 5: Niedriglohnanteil unter sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten (getrennte Niedriglohnschwellen für Ost und West) – 1980 bis 2006	85
Abbildung 6: Niedriglohnanteil im Zeitverlauf (alle abhängig Beschäftigten)	86
Abbildung 7: Niedriglohnanteil in einzelnen Arbeitsmarktsegmenten im Zeitverlauf (abhängig Beschäftigte inkl. Teilzeit und Minijobs, in %)	106
Abbildung 8: Anteil einzelner Arbeitsmarktsegmente am Niedriglohnsektor im Zeitverlauf (abhängig Beschäftigte inkl. Teilzeit und Minijobs, in %)	107
Abbildung 9: Verteilung von Altersgruppen auf die verschiedenen Arbeitsmarktsegmente (Deutschland, abhängig Beschäftigte)	113
Abbildung 10: Relation der Stundenlöhne von Beschäftigten mit langer (≥ 10 Jahre) und kurzer (< 2 Jahre) Betriebszugehörigkeit (Deutschland, abhängig Beschäftigte inkl. Teilzeit und Minijobs)	130

Abbildung 11: Durchschnittlicher Stundenlohn nach Altersgruppen im Zeitverlauf (Deutschland, abhängig Beschäftigte inkl. Teilzeit und Minijobs)	132
Abbildung 12: Relation der Bruttomonatslöhne der unter 25-Jährigen zu jenen der 45- bis 54-Jährigen im internen Arbeitsmarktsegment (Deutschland, sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigte, Bruttomonatsgehälter, ohne Auszubildende)	133
Abbildung 13: Verteilung von Beschäftigten mit Berufsausbildung auf Arbeitsmarktsegmente 1995 und 2007 in % (abhängig Beschäftigte, inkl. Teilzeit und Minijobs)	138
Abbildung 14: Problem der „initial conditions“	171
Abbildung 15: Aufstiegsmobilität aus dem Niedriglohnbereich im Zeitverlauf (Westdeutschland, sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigte)	178
Abbildung 16: Aufstiegsmobilität aus dem Niedriglohnbereich zwischen 2000 und 2005 (Deutschland, sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigte im Ausgangsjahr)	180
Abbildung 17: Aufstiegchancen aus Niedriglohn im Zeitverlauf differenziert nach Arbeitsmarktsegmenten (Deutschland, sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigte)	188
Abbildung 18: Anteil von Arbeitsmarktsegmenten an der Gesamtbeschäftigung im Zeitverlauf, differenziert nach primärem und sekundärem Segment (Deutschland, alle abhängig Beschäftigten, inkl. Teilzeit und Minijobs)	210
Abbildung 19: Anteil unstrukturierter Arbeitsmärkte und Niedriglohnanteil nach Wirtschaftszweigen 2004–2007 (Deutschland, alle abhängig Beschäftigten, inkl. Teilzeit und Minijobs)	216
Abbildung 20: Zusammenhang zwischen Rahmenbedingungen, Niedriglohnsektor und Arbeitsmarktsegmentation	222

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Sicherung „guter“ Arbeitsbedingungen in inklusiven und exklusiven Beschäftigungssystemen.....	39
Tabelle 2: Ausgeschlossene Beschäftigte in Deutschland.....	40
Tabelle 3: Qualifikationsregeln nach Marsden.....	45
Tabelle 4: Differenzierung betrieblicher Beschäftigungssysteme bei Köhler	61
Tabelle 5: Zusammenfassung der Arbeitsmarktsegmente bei Köhler et al. (2006).	63
Tabelle 6: Operationalisierung der Arbeitsmarktsegmentierung in Deutschland – Synopsis.....	64
Tabelle 7: Abgrenzung von Arbeitsmarktsegmenten	74
Tabelle 8: Definition der Arbeitsmarktsegmente	76
Tabelle 9: Anteil interner Arbeitsmärkte nach Unternehmensgrößenklassen, Änderung der Beschäftigtenzahl in der jeweiligen Größenklasse (abhängig Beschäftigte, inkl. Teilzeit und Minijobs)	81
Tabelle 10: Durchschnittliche Beschäftigungsdauer in Jahren nach Unternehmensgrößenklassen (abhängig Beschäftigte inkl. Teilzeit und Minijobs)	82
Tabelle 11: Niedriglohnanteil nach Wirtschaftsgruppen im Zeitverlauf (Deutschland, alle abhängig Beschäftigten, in %)	88
Tabelle 12: Verteilung der Niedriglohnbeschäftigten auf Wirtschaftsgruppen im Zeitverlauf (Deutschland, alle abhängig Beschäftigten, in %).....	89
Tabelle 13: Niedriglohnanteil innerhalb von Unternehmensgrößenklassen im Zeitverlauf (Deutschland, alle abhängig Beschäftigten, in %).....	91
Tabelle 14: Verteilung der Niedriglohnbeschäftigten auf Unternehmensgrößenklassen im Zeitverlauf (Deutschland, alle abhängig Beschäftigten, in %).....	92

Tabelle 15: Niedriglohnanteil nach Beschäftigtengruppen (Deutschland, alle Beschäftigten, in %)	93
Tabelle 16: Anteil an der Gesamtzahl der Niedriglohnbeschäftigten nach Beschäftigtenkategorien (Deutschland, alle Beschäftigten, in %)	94
Tabelle 17: Logistische Regression zur Niedriglohnbeschäftigung in Deutschland (abhängig Beschäftigte 2006, marginale Effekte)	96
Tabelle 18: Non-lineare Dekomposition der Veränderung des Niedriglohnanteils zwischen 1995 und 2006 (Deutschland, abhängig Beschäftigte)	99
Tabelle 19: Wachstum der Niedriglohnbeschäftigung nach Arbeitsmarktsegmenten (Deutschland 1995–2007, abhängig Beschäftigte inkl. Teilzeit und Minijobs)	108
Tabelle 20: Niedriglohnanteil in einzelnen Arbeitsmarktsegmenten im Zeitverlauf (sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigte, in %)	109
Tabelle 21: Anteil einzelner Arbeitsmarktsegmente am Niedriglohnsektor im Zeitverlauf (sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigte, in %)	109
Tabelle 22: Kennziffern zum Niedriglohnwachstum nach Segmenten (Deutschland, abhängig Beschäftigte [SOEP] bzw. sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigte [BA-Daten])	111
Tabelle 23: Verteilung der Beschäftigung auf die Arbeitsmarktsegmente nach Geschlecht (Deutschland, abhängig Beschäftigte, in %)	115
Tabelle 24: Frauenanteil in den Arbeitsmarktsegmenten (Deutschland, abhängig Beschäftigte, in %)	116
Tabelle 25: Verteilung der Beschäftigung auf die Arbeitsmarktsegmente nach Nationalität (Deutschland, abhängig Beschäftigte, in %)	117
Tabelle 26: Ausländeranteil in % sowie Konzentration von Ausländer/innen in den Arbeitsmarktsegmenten (Deutschland, abhängig Beschäftigte, in %)	118

Tabelle 27: Anteil von Arbeitsmarktsegmenten innerhalb von Wirtschaftsgruppen (Deutschland 2004–2007, abhängig Beschäftigte, in %)	120
Tabelle 28: Zusammensetzung der Wirtschaftsgruppen aus den verschiedenen Segmenten (Deutschland 1996/99 und 2004/07, abhängig Beschäftigte)	124
Tabelle 29: Änderung der Beschäftigung zwischen 1995 und 2007 nach Arbeitsmarktsegmenten (Deutschland, abhängig Beschäftigte inkl. Teilzeit und Minijobs, in %)	125
Tabelle 30: Anteil von Arbeitsmarktsegmenten an der Gesamtbeschäftigung (Deutschland, abhängig Beschäftigte inkl. Teilzeit und Minijobs, in %)	126
Tabelle 31: Anteil Älterer (55 und älter) in den einzelnen Segmenten im Zeitverlauf (Deutschland, sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigte, in %)	127
Tabelle 32: Anteil Älterer (55 und älter) in den einzelnen Segmenten im Zeitverlauf (Deutschland, abhängig Beschäftigte, inkl. Teilzeit und Minijobs, in %)	128
Tabelle 33: Qualifikationsstruktur in Arbeitsmarktsegmenten im Zeitverlauf (Deutschland, abhängig Beschäftigte inkl. Teilzeit und Minijobs)	136
Tabelle 34: Qualifikationsstruktur in Arbeitsmarktsegmenten im Zeitverlauf (Deutschland, sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigte)	137
Tabelle 35: Verbreitung atypischer Beschäftigung nach Arbeitsmarktsegmenten (Deutschland, abhängig Beschäftigte, inkl. Teilzeit und Minijobs, in %)	143
Tabelle 36: Lohnmobilität nach Einkommensquintilen (1993–1996).....	155
Tabelle 37: Verbleib von sozialversicherungspflichtig vollzeitbeschäftigten Niedriglohnbeziehenden des Jahres 1998 nach Erwerbsstatus im Zeitverlauf (Deutschland, absolute Fallzahl bzw. in %)	157
Tabelle 38: Verbleib der Niedriglohnbeziehenden aus dem Jahr 1986 im Niedriglohnbereich im Jahr 1991, Westdeutschland (sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigte im Ausgangsjahr)	175

Tabelle 39: Verbleib der Niedriglohnbeziehenden aus dem Jahr 1996 im Jahr 2001, Westdeutschland (sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigte im Ausgangsjahr)	177
Tabelle 40: Dauer von Nicht-Niedriglohnbeschäftigung nach Aufstiegen aus dem Niedriglohnbereich (Deutschland, sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigte, Ausgangsjahre 1998–2006, in %)	182
Tabelle 41: Aufstiege aus Niedriglohnbeschäftigung nach Entfernung von der Niedriglohnschwelle im Ausgangsjahr (Deutschland, sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigte, Ausgangsjahre 1998–2006, in %)	183
Tabelle 42: Aufstiege aus Niedriglohnbeschäftigung nach Entfernung von der Niedriglohnschwelle im Ausgangsjahr und Endjahr (Deutschland, sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigte, Ausgangsjahre 1998–2006, in %)	184
Tabelle 43: Aufstiege aus Niedriglohnbeschäftigung nach Entfernung von der Niedriglohnschwelle im Ausgangsjahr und Dauer der Nicht-Niedriglohnphase (Deutschland, sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigte, Ausgangsjahre 1998–2006, in%)	186
Tabelle 44: Aufstiegschance von Niedriglohnbeschäftigten aus dem internen Arbeitsmarktsegment nach dem Ausgangsjahr – mit und ohne Betriebswechsel (in %)	189
Tabelle 45: Beispiel einer Variablenkodierung im discrete-time event history model (1)	191
Tabelle 46: Beispiel zu Variablenkodierung im discrete-time event history model (2)	194

Tabelle 47: Multinomiale logistische Regression für Aufstiege aus Niedriglohnbeschäftigung (Deutschland, sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigte, Logit-Koeffizienten)	197
Tabelle 48: Multinomiale logistische Regression für Aufstiege aus Niedriglohnbeschäftigung (Deutschland, sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigte, Logit- Koeffizienten, 1998-2007) – Modell mit Variablenblöcken	200
Tabelle 49: Anteil der Beschäftigten, welche im Folgejahr im selben Segment beschäftigt waren (Deutschland, alle sozialversicherungspflichtig Beschäftigten, in %)	218
Tabelle 50: Anteilswerte und Standardfehler der in der Regressionsrechnung verwendeten Variablen (Deutschland, abhängig Beschäftigte)	241
Tabelle 51: Anteil von Altersgruppen innerhalb der Arbeitsmarktsegmente 1995 und 2007 (Deutschland, abhängig Beschäftigte, in %)	242
Tabelle 52: Konzentration von Altersgruppen innerhalb der Arbeitsmarktsegmente 1995 und 2007 (Deutschland, abhängig Beschäftigte)	242
Tabelle 53: Anteil von Arbeitsmarktsegmenten innerhalb von Wirtschaftsgruppen (Deutschland 1996–1999, abhängig Beschäftigte, in %)	243
Tabelle 54: Änderung des Anteils von Arbeitsmarktsegmenten innerhalb von Wirtschaftsgruppen zwischen 1996/99 und 2004/07 (Deutschland, abhängig Beschäftigte, in %).....	244
Tabelle 55: Multinomiale logistische Regression für Übergänge aus Niedriglohnbeschäftigung in Arbeitslosigkeit oder Nicht-Erwerbstätigkeit (Deutschland, sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigte, Logit- Koeffizienten).....	245
Tabelle 56: Multinomiale logistische Regression für Übergänge aus Niedriglohnbeschäftigung in Beschäftigung ohne Niedriglohnzuordnung	

(Deutschland, sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigte, Logit-Koeffizienten).....	247
Tabelle 57: Multinomiale logistische Regression für Übergänge aus Niedriglohnbeschäftigung in Arbeitslosigkeit oder Nicht-Erwerbstätigkeit (Deutschland, sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigte, Logit-Koeffizienten, 1998-2007) – Modell mit Variablenblöcken	
	249
Tabelle 58: Multinomiale logistische Regression für Übergänge aus Niedriglohnbeschäftigung in Beschäftigung ohne Niedriglohnzuordnung (Deutschland, sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigte, Logit-Koeffizienten, 1998-2007) – Modell mit Variablenblöcken	
	251
Tabelle 59: Änderung der Segmentanteile an der Gesamtbeschäftigung und Änderung des Niedriglohnanteils innerhalb von Wirtschaftszweigen zwischen 1996/99 und 2004/07 (Deutschland, abhängig Beschäftigte inkl. Teilzeit und Minijobs, in %)	
	253

Vorwort

Ausgangspunkt meiner eigenen Arbeiten zum Niedriglohnsektor in Deutschland war die Mitarbeit in einem Forschungsprojekt zu „einfachen Tätigkeiten im internationalen Vergleich“, durchgeführt von 2004 bis 2008, welches von der Russell Sage Foundation aus New York gefördert wurde. Es sollte in verschiedenen europäischen Ländern untersucht werden, wie die Beschäftigungsbedingungen in Branchen ausgestaltet sind, die in den USA als typische Niedriglohnbranchen gelten. Hierzu war in den USA bereits eine Studie durchgeführt worden, die als Ausgangspunkt für die Folgestudien in Europa diente (Appelbaum et al. 2003). Im Rahmen der Länderstudien in Europa war das Institut Arbeit und Qualifikation für die deutsche Länderstudie zuständig. Es wurden neben statistischen Auswertungen Fallstudien in fünf Niedriglohnbranchen durchgeführt (Bosch/Weinkopf 2007).

Als wir mit dem Projekt beauftragt wurden, fragten wir: Niedriglöhne in Deutschland? Gibt es die überhaupt? Alle Beteiligten des deutschen Projektes gingen davon aus, dass die Beschäftigungsbedingungen in Deutschland viel besser sein müssten als in den USA. Empirisch fundierte Studien zur Niedriglohnbeschäftigung in Deutschland gab es damals kaum. Eine Analyse der OECD (1996) wies Deutschland Mitte der 1990er Jahre als ein Land mit geringer und eher zurückgehender Einkommensspreizung und einem geringen Niedriglohnanteil unter den Beschäftigten aus. Ebenso zeigten die Auswertungen von Schäfer (1996: 61), dass der Niedriglohnanteil in Westdeutschland 1986 im europäischen Vergleich relativ klein war. Kurz gesagt: die Datenlage war sehr dürftig, und es fehlten vor allem längere Zeitreihen und differenzierte Auswertungen nach Personenmerkmalen und Wirtschaftszweigen, welche für einen Ländervergleich geeignet gewesen wären.

Die Ergebnisse der quantitativen Analyse der deutschen Länderstudie habe ich gemeinsam mit Gerhard Bosch veröffentlicht (Bosch/Kalina 2007). Sie zeigen, dass der Niedriglohnsektor in Deutschland seit Mitte der 1990er Jahre drastisch gewachsen ist. In den Branchen Ernährungsgewerbe, Einzelhandel, Gastgewerbe oder Gesundheitswesen, also den für die USA typischen Niedriglohnbranchen, lagen

auch in Deutschland die Niedriglohnanteile deutlich über dem Durchschnitt der Gesamtwirtschaft. In einzelnen Berufsgruppen arbeiteten fast 90% der Vollzeitbeschäftigten in Niedriglohnstätigkeiten.

Wir sind auch der Frage nachgegangen, wie sich Niedriglöhne so schnell und in solch einem Umfang ausweiten konnten. Eine wichtige Erklärung hierzu bieten Veränderungen institutioneller Rahmenbedingungen. Die Ergebnisse unserer eigenen Auswertungen wurden mehrfach aktualisiert und erweitert (Kalina/Weinkopf 2008b und 2009; Bosch et al. 2008). Zudem habe ich gemeinsam mit Claudia Weinkopf den Zusammenhang zwischen der Ausweitung von Niedriglohnbeschäftigung und atypischen Beschäftigungsformen untersucht (Kalina/Weinkopf 2008a). Erste eigene Analysen zu Aufstiegschancen aus Niedriglohnbeschäftigung in besser entlohnte Beschäftigungsverhältnisse habe ich in der Zeitschrift „Arbeit“ (Kalina 2008) veröffentlicht.

Die vorliegende Dissertation baut auf diesen Vorarbeiten auf und greift neue, bislang noch wenig bearbeitete Fragestellungen auf. Zum einen werden die Analysen zur Aufstiegsmobilität erweitert, und zum anderen wird die Niedriglohnbeschäftigung in Deutschland aus einer segmentationstheoretischen Perspektive untersucht, um zu analysieren, inwiefern das Wachstum von Niedriglöhnen mit einer Verfestigung sozialer Ungleichheit einhergeht.

0. Fragestellung und Aufbau der Arbeit

Im internationalen Vergleich galt Deutschland lange als Land mit einer geringen Einkommensspreizung und guten Aufstiegschancen aus dem Niedriglohnbereich. Seit Mitte der 1990er Jahre ist jedoch in Deutschland die Niedriglohnbeschäftigung deutlich gewachsen.

Die Beurteilungen dieser Entwicklung durch Wissenschaft und Politik sind sehr unterschiedlich. Befürworter der Ausweitung des Niedriglohnsektors argumentieren, dass sich ein insgesamt höheres Beschäftigungsniveau und vor allem für gering Qualifizierte neue Beschäftigungsmöglichkeiten ergeben würden (z. B. Streeck 2000; Sinn et al. 2007, 2009). Das Argument der Schaffung von zusätzlichen Arbeitsplätzen durch eine Ausweitung des Niedriglohnsektors zielt auf makroökonomische Wirkungen, die hier nicht im Mittelpunkt stehen. Es wurde bereits an anderer Stelle gezeigt, dass zunehmende Lohnspreizung kein Weg zu mehr Beschäftigung ist (Bosch 1998). Ich komme aber z. B. bei der Auswertung von Niedriglohnbeschäftigung nach dem Kriterium der Qualifikation darauf zu sprechen.

Mit den kontroversen Bewertungen der Ausweitung von Niedriglohnbeschäftigung sind sehr verschiedene Annahmen über die Verbleibsdauern im Niedriglohnbereich und über die Chancen, in besser bezahlte Beschäftigungen aufzusteigen, verbunden. Gegner der Ausweitung von Niedriglöhnen gehen davon aus, dass die Chancen, sich aus einem Niedriglohnjob hochzuarbeiten, eher gering sind, und dass viele Niedriglohnbeziehende dauerhaft im Niedriglohnsektor tätig bleiben und von gesellschaftlicher Teilhabe ausgeschlossen sind. Befürworter der Ausweitung von Niedriglöhnen argumentieren hingegen, dass Niedriglöhne wenig problematisch seien, da es gute Aufstiegschancen in besser entlohnte Beschäftigungsverhältnisse gebe.

Die Untersuchung der Aufstiegschancen aus dem Niedriglohnbereich in besser entlohnte Beschäftigung ist von zentraler Bedeutung, um die Ausweitung der Niedriglohnbeschäftigung beurteilen zu können. Sie bildet daher einen Schwerpunkt meiner Arbeit.

Darüber hinaus werde ich untersuchen, ob die Ausweitung von Niedriglohnbeschäftigung mit einer Verfestigung sozialer Ungleichheit verbunden ist. Um dies zu analysieren, bedarf es eines theoretischen Hintergrunds, der eine Analyse ermöglicht, welche über eine reine Deskription von Veränderungen der Arbeitsmarktstruktur in Deutschland hinausgeht. Soziale Ungleichheit wird dabei verstanden als eine auf regelmäßige Weise nicht absolut gleiche Verteilung wertvoller Güter (Hradil 1999: 23f.).

Die Segmentationstheorie bietet Werkzeuge zur Identifizierung sozialer Ungleichheit im Arbeitsmarkt. Sie unterscheidet zwischen drei Arbeitsmarktsegmenten: dem unstrukturierten, dem berufsfachlichen und dem betriebsinternen Segment. Diese Theorie ermöglicht es, über eine deskriptive Arbeitsmarktanalyse hinauszugehen, indem folgende Punkte analysiert werden:

1. die Kumulation wertvoller Güter innerhalb von Arbeitsmarktsegmenten,
2. die Verfestigung von Arbeitsmarktsegmenten,
3. die Verteilung von Beschäftigtengruppen auf die Arbeitsmarktsegmente.

Die wichtigsten offenen Fragen sind: Welche Segmente lassen sich in Deutschland unterscheiden, und wie hat sich ihre Größe und wechselseitige Durchlässigkeit verändert? Hierzu werden zunächst bereits vorhandene Studien ausgewertet. Da diese nicht die Untersuchung von Niedriglohnbeschäftigung im berufsfachlichen Segment ermöglichen, wird eine Erweiterung vorliegender Segmentationskonzepte vorgenommen.¹

Grundannahme meiner Untersuchung ist, dass es innerhalb von Arbeitsmarktsegmenten zu einer Kumulation von Ungleichheiten kommt, d. h. wertvolle Güter sind systematisch ungleich auf die Arbeitsmarktsegmente verteilt. Als wertvolle Güter werden dabei das Einkommen bzw. der Niedriglohnanteil im Segment, Beschäftigungssicherheit (in Form einer langfristigen Beschäftigung im internen Arbeits-

¹ So definiert etwa Sengenberger (1987: 212) berufsfachliche Arbeitsmärkte u. a. über eine gute Bezahlung. Die Bezahlung wird also nicht empirisch untersucht, sondern es wird a priori von einer guten Bezahlung ausgegangen.

marktsegment), Aufstiegschancen in besser entlohnte Tätigkeiten sowie weitere günstige Beschäftigungsbedingungen (unbefristete Vollzeitbeschäftigung versus prekäre Beschäftigung) verstanden.

Um die Kumulation von Ungleichheiten in einzelnen Arbeitsmarktsegmenten zu untersuchen, wird der Abstand der Arbeitsmarktsegmente im Hinblick auf das Einkommensniveau, das Ausmaß atypischer Beschäftigung sowie die Aufstiegschancen untersucht.² Die Aufstiegschancen sind dabei zum einen ein wertvolles Gut, da sie mit Selbstverwirklichungsmöglichkeiten und individueller Autonomie zusammenhängen. Zum anderen sind sie auch ein Indikator für die Verfestigung von Ungleichheit, weil geringe Aufstiegschancen bedeuten, dass Beschäftigte dauerhaft im Niedriglohnbereich gefangen sind. Um von sozialer Ungleichheit im Arbeitsmarkt zu sprechen, müssen sich die Segmente hinsichtlich der Beschäftigungsbedingungen deutlich unterscheiden. Findet man in allen Segmenten gleich gute Jobs, zeigt sich keine soziale Ungleichheit, selbst dann nicht, wenn die Segmente stark voneinander abgeschottet sind.

Bei der Analyse der Beschäftigungsbedingungen innerhalb der Arbeitsmarktsegmente liegt ein Schwerpunkt meiner Arbeit auf der Analyse von Niedriglohnbeschäftigung. Aufgrund bisher vorliegender eigener Analysen deutet sich bereits an, dass die Ausweitung von Niedriglöhnen mit der Segmentation des Arbeitsmarktes in Deutschland in Zusammenhang steht. So sind Niedriglöhne besonders in Kleinbetrieben verbreitet, während sie in Großbetrieben, die in der Segmentationstheorie als besonders typische Beispiele interner Arbeitsmärkte angesehen werden, eher selten sind. Die Ausweitung von Niedriglöhnen erfolgte zusammen mit einem starken Wachstum atypischer Beschäftigungsformen (Kalina/Weinkopf 2008a), welche im Rahmen der Segmentationstheorie mit dem unstrukturierten Beschäftigungssegment in Verbindung gebracht werden. Diese Beispiele deuten darauf hin, dass sich Niedriglöhne vor allem am Rande des Beschäftigungssystems ausweiten.

² Der Abstand im Hinblick auf die Beschäftigungssicherheit ist in der Definition der Segmente festgelegt (Abschnitt 3.2). Im internen Arbeitsmarktsegment sind die Beschäftigten 10 Jahre und mehr im selben Unternehmen beschäftigt.

Dabei kann man allerdings nicht vom deskriptiven Augenschein alleine ausgehen. Auch in Kleinbetrieben kann es stabile Beschäftigung geben. Kleinbetriebe generell als Randbereich des Beschäftigungssystems zu sehen, würde eine zu starke Vereinfachung darstellen. Ebenso muss atypische Beschäftigung nicht zwangsläufig den Rand des Beschäftigungssystems ausmachen. Wenn atypisch Beschäftigte in einer Branche einen großen Anteil an der Gesamtbeschäftigung haben, dürfte ein Teil von ihnen zum Kern des Beschäftigungssystems zählen. Dies kann z. B. bei befristet Beschäftigten in der wissenschaftlichen Projektarbeit des Öffentlichen Dienstes der Fall sein, wenn trotz der Befristung von Beschäftigung lange Betriebszugehörigkeiten erreicht werden.

Es stellt sich daher die Frage, in welchen Segmenten des Arbeitsmarktes Niedriglohnbeschäftigung besonders verbreitet ist und sich ausweitete. Es wird also zunächst eine geeignete Definition von Arbeitsmarktsegmenten gesucht. Dies ermöglicht es, die Segmente empirisch zu erfassen und die Ausweitung von Niedriglöhnen sowie andere Beschäftigungsbedingungen innerhalb der Arbeitsmarktsegmente zu untersuchen, um zu erkennen, wie stark sich die Arbeitsmarktsegmente unterscheiden.

Ziel ist es festzustellen, ob die Ausweitung von Niedriglöhnen mit der Konzentration unterschiedlicher Beschäftigungsrisiken in den Arbeitsmarktsegmenten einhergeht, denn es macht es einen großen Unterschied, in welchem Arbeitsmarktsegment Niedriglohnjobs angesiedelt sind. Bei Niedriglohnbeschäftigung im betriebsinternen Segment ist die Niedriglohnstätigkeit zumindest mit Beschäftigungssicherheit kombiniert; im berufsfachlichen Segment haben Beschäftigte eine Berufsausbildung im Hintergrund, die ihnen Aufstiegsperspektiven eröffnen kann. Im unstrukturierten Segment hingegen geht Niedriglohnbeschäftigung einher mit eher kurzzeitiger Beschäftigung, schlechten Aufstiegchancen in besser entlohnte Tätigkeiten und atypischen Beschäftigungsformen, d. h., hier kumulieren ungünstige Beschäftigungsbedingungen.

Neben der Kumulation ungünstiger Beschäftigungsbedingungen wird die Durchlässigkeit der Arbeitsmarktsegmente untersucht. Deutschland war in der Vergangenheit für eine hohe Durchlässigkeit der Arbeitsmärkte bekannt, d. h., auch Beschäftigte an einfachen Einstiegsarbeitsplätzen konnten einen beruflichen Aufstieg schaffen. Ein Rückgang der Aufstiegsperspektiven durch die Schließung der Segmente mit besseren Arbeitsbedingungen würde ein Ende des klassischen Aufstiegsversprechens der Nachkriegszeit signalisieren, also auf einen fundamentalen Wandel der deutschen Gesellschaft hindeuten. Je größer die Abschottung der Segmente ist, desto verfestigter ist die soziale Ungleichheit im Arbeitsmarkt. Diese Abschottung wird zum einen anhand der Übergänge zwischen den Segmenten und zum anderen durch eine nach Segmenten differenzierte Analyse der Aufstiegschancen in besser entlohnte Beschäftigung untersucht.

Bei einer Kumulation von Risiken in den Segmenten, verbunden mit einem größer werdenden Abstand zwischen den Segmenten hinsichtlich der Beschäftigungsbedingungen und mit einer zunehmenden Abschottung der Segmente, könnte man von wachsender sozialer Ungleichheit im Arbeitsmarkt sprechen.

Zudem wird im Zeitverlauf analysiert, wie sich Beschäftigtengruppen auf einzelne Segmente verteilen und ob bestimmte Beschäftigtengruppen besonders häufig in Segmenten mit schlechten Beschäftigungsbedingungen zu finden sind.

Die Arbeit hat folgenden Aufbau:

Kapitel 1 gibt einen Überblick über den Forschungsstand zur Segmentationstheorie. Neben der Vorstellung klassischer Ansätze wird vor allem auf neuere Arbeiten eingegangen, welche den Wandel der Segmentierung des Arbeitsmarktes im Blick haben. Ausgehend von diesen theoretischen Überlegungen werden Hypothesen zum Zusammenhang zwischen Niedriglohnwachstum und Veränderungen der Arbeitsmarktsegmentation entwickelt.

Für eine geeignete Operationalisierung von Arbeitsmarktsegmenten werden zunächst in Kapitel 2 verschiedene Versuche, die Arbeitsmarktsegmentierung in

Deutschland zu messen, diskutiert, um dann in Kapitel 3 eine eigene Operationalisierung zu entwickeln. Auf dieser Grundlage werden in den folgenden Kapiteln konkrete Auswertungen zur Arbeitsmarktsegmentation in Deutschland vorgenommen. Datengrundlagen sind das sozio-ökonomische Panel und das BA-Beschäftigtenpanel.

In Kapitel 4 werden die Struktur und die Entwicklung der Niedriglohnbeschäftigung analysiert. Hierbei wird die Betroffenheit durch Niedriglöhne, differenziert nach Personen- und Betriebsmerkmalen, untersucht. In Kapitel 5 wird die Entwicklung der Niedriglohnbeschäftigung in einem segmentationstheoretischen Rahmen betrachtet. Dabei werden die in Kapitel 1 entwickelten Hypothesen zum Zusammenhang zwischen Veränderungen der Arbeitsmarktsegmentation und der Ausweitung von Niedriglöhnen geprüft. In Kapitel 6 wird analysiert, wie stark die Ergebnisse vorliegender Studien zur Aufstiegsmobilität aus dem Niedriglohnbereich in besser entlohnte Beschäftigung durch das methodische Vorgehen beeinflusst wurden. Darauf aufbauend werden in Kapitel 7 eigene Analysen zur Aufstiegsmobilität aus dem Niedriglohnbereich durchgeführt, um zu untersuchen, von welchen Personen- und Betriebsmerkmalen die Aufstiegschancen aus dem Niedriglohnbereich abhängen. Hier wird wiederum ein Bezug zur Segmentationstheorie hergestellt, indem untersucht wird, ob Aufstiege aus dem Niedriglohnbereich eher über betriebsinterne oder über externe Arbeitsmärkte gelingen. In Kapitel 8 wird analysiert, welchen Erklärungsbeitrag die Segmentationstheorie für das Verständnis des Niedriglohnsektors in Deutschland leistet. In Kapitel 9 werden die Ergebnisse zusammengefasst und Schlussfolgerungen gezogen, welcher politische Handlungsbedarf sich daraus ergibt. Dazu zählen zum einen Möglichkeiten, soziale Ungleichheit im Arbeitsmarkt zu verringern, indem etwa durch einen Mindestlohn oder die gleiche Bezahlung atypisch Beschäftigter die Einkommensbedingungen im Niedriglohnbereich verbessert werden. Solche Maßnahmen setzen bei den Arbeitsplätzen an. Zum anderen bestehen Ansatzpunkte zu politischem Handeln, die bei den Beschäftigten ansetzen. So könnte die duale Berufsausbildung gestärkt werden, um zu verhindern, dass Ju-

gendliche das Ausbildungssystem ohne Abschluss verlassen. Zur Stärkung des Berufsausbildungssystems müsste auch sichergestellt werden, dass Beschäftigte ausbildungsadäquat beschäftigt und entlohnt werden.

1. Segmentationstheorie als Instrument zur Analyse des Wandels von Arbeitsmärkten

Der theoretische Bezugsrahmen dieser Arbeit ist die Segmentationstheorie. Ansätzen, die zu dieser Theorie gezählt werden, ist die Annahme gemeinsam, dass sich die Anpassung von Angebot und Nachfrage an Arbeitskräften sowie die Verteilung gesellschaftlicher Chancen und Risiken, die unter anderem auf dem Arbeitseinkommen basieren, auf dem Arbeitsmarkt nicht allein über den Marktmechanismus vollziehen. Während im neoklassischen Arbeitsmarktmodell Anpassungs- und Verteilungsfunktion des Arbeitsmarktes zusammenfallen, sind diese in der Realität häufig getrennt (Sengenberger 1987: 32). Zentrale Annahme der Segmentationstheorie ist die Unterteilung des gesamten Arbeitsmarktes in Teilmärkte mit unterschiedlichen Anpassungsformen von Arbeitskräfteangebot und Arbeitskräftenachfrage und einer mehr oder weniger starken Abschirmung voneinander (ebd., S. 52). Das Gefälle von Arbeitsplätzen nach Entlohnung, Stabilität, Qualifizierungs- und Aufstiegschancen bildet das Potential für die Entstehung von Teilarbeitsmärkten. Erst bei einer zunehmenden Schließung dieser Teilarbeitsmärkte kann von Segmentation ausgegangen werden.

Wir blicken heute auf eine fast 40-jährige, vielfältige Literatur zur Arbeitsmarktsegmentierung zurück. Dabei werden Segmentationsansätze unterschieden hinsichtlich der Art und Anzahl von Arbeitsmarktsegmenten sowie in Bezug auf das empirische Vorgehen bei der Untersuchung der Segmente. Zudem werden die Entstehung und die Abgrenzung der Segmente voneinander unterschiedlich begründet.

Im Folgenden wird zunächst auf die Arbeit von Doeringer und Piore aus dem Jahre 1971 eingegangen, welche für die intensive wissenschaftliche Debatte zur Arbeitsmarktsegmentation wegweisend war (Abschnitt 1.1). Doeringers und Piores Analyse hatte den US-amerikanischen Arbeitsmarkt mit seinen starken Unterschieden zwischen internen und externen Arbeitsmärkten in den 1960er Jahren vor Augen, der nur begrenzt mit dem deutschen Arbeitsmarkt vergleichbar ist.

Eine Anwendung des Segmentationsansatzes auf den deutschen Arbeitsmarkt erfolgte durch Sengenberger (1975, 1987), wobei die besondere Bedeutung des berufsfachlichen Arbeitsmarktes in Deutschland Berücksichtigung fand. Dies ist Thema von Abschnitt 1.2. Ein wesentlicher Grund für die Verwendung der Segmentierungstheorie als theoretischer Bezugsrahmen in dieser Arbeit ist die Annahme, dass die Ausweitung von Niedriglöhnen mit Veränderungen innerhalb von Arbeitsmarktsegmenten sowie mit der Zusammensetzung des Gesamtarbeitsmarktes aus verschiedenen Segmenten zusammenhängt. In Abschnitt 1.3 wird auf Arbeiten eingegangen, welche den Wandel der Arbeitsmarktsegmentierung zum Thema haben. Daraus werden Hypothesen zum Zusammenhang zwischen dem Wachstum von Niedriglöhnen und der Segmentierung des Arbeitsmarktes entwickelt, welche im weiteren Verlauf der Arbeit überprüft werden sollen.

1.1 Grundlagen der Arbeitsmarktsegmentation bei Doeringer und Piore

Eine grundlegende Arbeit zur Segmentationstheorie ist die von Doeringer und Piore (1971) veröffentlichte Studie „Internal Labor Markets and Manpower Analysis“. Auch wenn diese einen deutlichen Bezug auf den US-amerikanischen Arbeitsmarkt erkennen lässt, werden hier grundlegende Konzepte wie das des primären und sekundären und vor allem des internen Arbeitsmarktes entwickelt, auf welche in späteren Arbeiten zum deutschen Arbeitsmarkt immer wieder Bezug genommen wird.

Wegen der beschränkten Möglichkeiten, innerhalb der neoklassischen Ökonomie gesellschaftliche Probleme wie etwa strukturelle Arbeitslosigkeit, technologischen Wandel oder rassische Diskriminierung hinreichend zu verstehen oder gar zu lösen, sehen Doeringer und Piore die Notwendigkeit, einen umfassenderen Erklärungsansatz zu entwickeln, um die Struktur des Arbeitsmarktes besser verstehen zu können (Doeringer/Piore 1971: 1).³

³ Zur Abgrenzung von Segmentationsansätzen gegenüber der neoklassischen Ökonomie vgl. auch Sesselmeier/Blauermel (1997: 219).

Im Mittelpunkt ihrer Arbeit steht das Konzept des internen Arbeitsmarktes, bei dessen Definition sie auf Dunlop (1966) und Kerr (1954)⁴ Bezug nehmen. In internen Arbeitsmärkten sind die Lohnhöhe und die Allokation von Arbeitskraft über administrative Regeln und Prozeduren organisiert. Den Gegenpol dazu bilden externe Arbeitsmärkte, in welchen Lohnbildung, Allokation und Ausbildung den Marktkräften überlassen sind (Doeringer/Piore 1971: 1-2). Ein Austausch zwischen den beiden Segmenten erfolgt über die Eintritts- und Austrittspositionen der internen Arbeitsmärkte. Alle anderen Positionen der internen Märkte sind im Idealtyp vom direkten Einfluss des externen Marktes abgeschirmt und werden nur über interne Beförderung besetzt.

Als Beispiele für interne Arbeitsmärkte werden genannt:

„The production and maintenance units of a steel plant with their limited entry ports and lengthy promotion lines, the garment factory with its many entry ports, the military services and the exclusive hiring hall in the building trades“ (Doeringer/Piore 1971: 2).

Hier wird deutlich, dass es verschiedene Formen von internen Arbeitsmärkten gibt, die sich unter anderem hinsichtlich der Anzahl der Eintrittspositionen und der Länge der Karriereleitern unterscheiden. Die Autoren weisen folgende drei *Typen von internen Arbeitsmärkten* aus, wobei die ersten beiden Unterformen des unternehmensbezogenen Marktes sind:

1. Die „*Blue-collar*“-Variante des internen, unternehmensbezogenen Arbeitsmarktes. Es handelt sich um einen typischen internen Arbeitsmarkt für Arbeiter, welcher meistens mit der Produktionsstätte oder Abteilung einzelner Unternehmen identisch ist. Hier erfolgt der Aufstieg im Unternehmen aufgrund von Seniorität auf vorgegebenen Karriereleitern. Neben Arbeitertätigkeiten sind auch einfache und mittlere Tätigkeiten im Bürobereich und in technischen Berufen („*clerical workers and technicians*“) ähnlich organisiert.

⁴ Kerr (1954) gilt als Begründer des Begriffs des „institutionalisierten Arbeitsmarktes“, worunter er neben unternehmensinternen auch berufsfachliche Arbeitsmärkte fasst.

2. Märkte für leitendes Personal („*managerial markets*“), welche deutlich machen, dass sich das Konzept des internen Arbeitsmarktes nicht auf Arbeiter in der Produktion beschränkt, sondern auch auf Angestellte in anderen Wirtschaftsbereichen und Hierarchiestufen angewendet werden kann. Solche internen Märkte für leitendes Personal umfassen häufig alle Niederlassungen eines Unternehmens, und für den Aufstieg ist die individuelle Befähigung („*ability*“) wichtiger als die Seniorität. Auch Facharbeiter („*professionals*“) lassen sich häufig diesem Typus des internen Arbeitsmarktes zuordnen (ebd., S. 3).
3. Als dritte Form des internen Arbeitsmarktes werden berufsfachliche Arbeitsmärkte („*crafts markets*“) genannt, welche nicht wie die beiden erstgenannten zu den unternehmensbezogenen Märkten zählen.⁵ Branchenbeispiele sind laut Doeringer/Piore: die Bauwirtschaft („*building trades*“), Fracht-/Hafenarbeiter („*longshoring trades*“) und verschiedene, nicht näher genannte Dienstleistungen. Vereinzelt kann dieser Arbeitsmarkttyp auch im Druckgewerbe („*printing trades*“) vorkommen. Typische Probleme, die bei diesem Arbeitsmarkttyp gelöst werden müssen, sind die Berufsausbildung und die Verschiebung von Beschäftigten mit ähnlicher Qualifikation zwischen Tätigkeiten mit eher kurzer Dauer. Berufserfahrung ist in diesem Markt wichtiger als Seniorität und Befähigung.

Den Gegenpol zu den drei Formen des internen Arbeitsmarktes stellen Wettbewerbsmärkte („*competitive markets*“) dar, in welchen Lohnbildung und Arbeitskräfteallokation wettbewerbsgesteuert sind (ebd., S. 4). Diese Form des Arbeitsmarktes wird in Anlehnung an Sengenberger (1987) in der eigenen Arbeit als „unstrukturierter Markt“ bezeichnet. Die Qualifikationsanforderungen in solchen Wettbewerbsmärkten können nach Einschätzung von Doeringer und Piore (1971: 5) sowohl hoch als auch niedrig sein. Charakteristisch ist vor allem, dass administrative Regeln entweder abwesend oder sehr flexibel sind, wobei aber selbst in den USA davon ausgegangen wird, dass es auch in Wettbewerbsmärkten einige grundlegende Re-

⁵ Sengenberger (1987) zählt berufsfachliche Arbeitsmärkte zum externen Segment. Für den deutschen Kontext weist Sengenberger auf die enge Verflechtung interner und berufsfachlicher Arbeitsmärkte hin.

geln gibt, welche auf Lohnbildung, Einstellungen und Allokation Einfluss haben („all jobs in the economy lie within the jurisdiction of some set of administrative rules governing the pricing, entry and internal allocation of labour“) (Doeringer/Piore 1971: 4).

Als ein klassisches Beispiel für unstrukturierte Märkte bezeichnet Sengenberger (1987: 125f.) die Erntearbeit von Migranten in Kalifornien in den 1940er Jahren. Selbst in diesem Bereich hat es zeitliche Phasen mit einer stärkeren Organisation des Arbeitsmarktes gegeben. So sei es durch eine Verknappung von Arbeitskräften zur Stabilisierung von Beschäftigung, zur gewerkschaftlichen Organisation, zur Anhebung der Löhne sowie zur Einführung sozialer Sicherungsinstrumente gekommen, was aber nur eine vorübergehende Phase gewesen sei.

Neben der Einteilung in interne Arbeitsmärkte und Wettbewerbsarbeitsmärkte wird zwischen einem primären und einem sekundären Arbeitsmarktsegment unterschieden. Im primären Arbeitsmarktsegment sind die Löhne hoch, die Arbeitsbedingungen gut, die Beschäftigung stabil, es gibt gute Aufstiegschancen und ein faires Vorgehen bei der Umsetzung der Arbeitsregulierung. Sekundäre Märkte zeichnen sich durch genau gegenteilige Eigenschaften aus: Die Löhne sind niedrig, die Arbeitsbedingungen schlecht, es gibt eine hohe Personalfluktuationsrate, wenig Aufstiegschancen und eine oft willkürliche und unberechenbare Überwachung der Arbeit (Doeringer/Piore 1971: 165).

Zu den primären Arbeitsmärkten zählen alle Formen von internen Arbeitsmärkten, d. h. sowohl die unternehmensbezogenen als auch die berufsfachlichen. Nach Einschätzung von Doeringer und Piore (1971: 166f.) zeigen sich Unterschiede zwischen primärem und sekundärem Sektor nicht nur in den tätigkeitsbezogenen Merkmalen, sondern auch im Hinblick auf die Eigenschaften der Beschäftigten. In ihrer auf die 1960er Jahre bezogenen Studie gehen sie davon aus, dass die Beschäftigten im sekundären Sektor unpünktlicher sind, häufiger fehlen oder sich weniger unterordnen. Bestimmte Beschäftigtengruppen haben nach Meinung von Doeringer und Piore schon wegen ihres Wohnortes, fehlender Qualifikation, schlechter

Erwerbsbiografien („*poor work histories*“) oder der Diskriminierung durch den Arbeitgeber nur im sekundären Segment die Möglichkeit, Beschäftigung zu finden.

Nach Sengenberger (1987: 62f.) gibt es eine Wechselwirkung zwischen den Eigenschaften der Arbeitsplätze und jenen der Beschäftigten. Er sieht einen zirkulären Prozess aus Arbeitsplatzdifferenzierung und selektiver Zuweisung von Arbeitskräften auf Arbeitsplätze. Zeigten Arbeitgeber bei der Besetzung von Stellen ein weitgehend homogenes Verhalten und besetzten bestimmte Stellen immer mit bestimmten Personengruppen, so ergebe sich Segmentation (ebd., S. 65). Seien Beschäftigte ungleich auf Arbeitsplätze verteilt und in ihrer Mobilität beschränkt, so Sengenberger weiter, hätte das zur Folge, dass das Chancenprofil, das Arbeitsplätze bieten, auf die Arbeitskräfte übertragen werde. Dies begründet er damit, dass Beschäftigte auf Arbeitsplätzen ohne Lernchancen zum einen keinen Zuwachs an Qualifikation erfahren und zum anderen die Fähigkeit zum Qualifikationserwerb verlieren (ebd., S. 62). Zusammenfassend sagt Sengenberger, dass „die Arbeitsmarktsplattung in erster Linie nicht auf persönliche Eigenschaften der Arbeitskräfte, sondern auf Eigenheiten der Nachfrage und Nachfragegestaltung zurückzuführen ist“ (ebd., S. 64). Durch die gleichförmige Besetzung von Stellen mit Personen mit gleichen Eigenschaften und die geringen Chancen dieser Beschäftigten auf andere Positionen aufzusteigen verstärkt sich allerdings die Segmentation (ebd., S. 65).

Diese Annahmen dürften heute noch dahingehend zutreffen, dass bestimmte Personengruppen wie gering Qualifizierte oder Migrant/innen oft nur als Hilfskräfte Beschäftigung finden können. Andererseits deuten eigene Arbeiten darauf hin, dass immer häufiger auch qualifizierte Beschäftigte in solche Tätigkeiten abgedrängt werden (Bosch/Kalina 2007). Daher wird im Rahmen dieser Arbeit auch geprüft, ob eine Gleichsetzung von Personengruppen mit bestimmten Segmenten heute immer noch der Realität entspricht (Abschnitt 5.2).

Als Beispiele für den sekundären Arbeitsmarkt werden von Doeringer/Piore: 167) genannt: Tätigkeiten in Hotels, saisonale Produktionstätigkeiten, Gelegenheitstätigkeiten im Baubereich, haushaltsbezogene Tätigkeiten, Geschirrspülen in Restau-

rants, Tätigkeiten in Gießereien und Nähereien, Bügeltätigkeiten in der Bekleidungsindustrie, einfache Tätigkeiten in Krankenhäusern, Lagertätigkeiten in der Papier- und Zellstoffindustrie sowie Verpackungstätigkeiten.

Es ist unklar, ob die Unterscheidung zwischen primären und sekundären Märkten als dichotom oder kontinuierlich gesehen werden kann (Doeringer/Piore 1971: 169). Es gibt interne Märkte mit vielen Einstiegspositionen, kurzen Karriereleitern und niedriger Bezahlung, welche als sekundäre interne Märkte bezeichnet werden. Ebenso gibt es die Möglichkeit, Teile interner Märkte durch Outsourcing oder Zeitarbeit in den sekundären Bereich zu verlagern. Eintritte in den primären Arbeitsmarkt können in Anlehnung an Thurow (1969) als Warteschlange gesehen werden, in der die Bewerber nach dem Verhältnis aus ihrer potentiellen Produktivität und den zu erwartenden Lohnkosten sortiert werden. Bei einem großen Arbeitskräfteangebot stehen Beschäftigte aus dem sekundären Sektor in dieser Schlange sehr weit hinten. Verringert sich das Arbeitskräfteangebot, haben sie zunehmend bessere Chancen, in den primären Sektor zu wechseln (Doeringer/Piore 1971: 169).

Zum quantitativen Umfang von Arbeitsmarktsegmenten liefern Doeringer und Piore (1971) nur sehr spärliche Informationen. Auf der Grundlage von Betriebsgröße, Unternehmenstyp (z. B. öffentliche Unternehmen) und Gewerkschaftsmitgliedschaft kommen sie zu dem Ergebnis, dass 80% der Erwerbstätigen in internen Arbeitsmärkten beschäftigt sind. Die hier vorgestellten Arbeiten von Doeringer und Piore charakterisieren die Segmentation des US-amerikanischen Arbeitsmarktes zu Beginn der 1970er Jahre. Eine Übertragung des Segmentationskonzeptes auf den deutschen Arbeitsmarkt erfolgte durch Werner Sengenberger (1975, 1987). Welche Besonderheiten des deutschen Arbeitsmarktes dabei Berücksichtigung finden, wird im nächsten Abschnitt analysiert.

1.2 Arbeitsmarktsegmentierung bei Sengenberger

Sengenberger (1975, 1987) betont für den deutschen Kontext die besondere Bedeutung berufsfachlicher Arbeitsmärkte, was der Realität des deutschen Arbeitsmarktes besser entspricht als die US-amerikanischen Ansätze, in denen berufsfachliche Märkte eher eine untergeordnete Rolle spielen und nur in klassischen handwerklichen Bereichen mit Berufsgewerkschaften, die in Deutschland keine Rolle spielen, verortet werden.

Sengenberger definiert Teilarbeitsmärkte als „eine durch bestimmte Merkmale von Arbeitskräften und Arbeitsplätzen abgegrenzte Struktureinheit des Gesamtarbeitsmarktes, innerhalb derer die Allokation, Gratifizierung und Qualifizierung der Arbeitskräfte einer besonderen und mehr oder weniger stark institutionalisierten Regelung unterliegt“ (Sengenberger 1975: 29). In seinem frühen Ansatz wird die Spezifität von Qualifikation als Ursache für die Segmentierung des Arbeitsmarktes angeführt (ebd., S. 41), woran viel Kritik geübt wurde. So merkt Blien (1986) an, dass der frühe Ansatz von Sengenberger sehr eng der Humankapitaltheorie verhaftet sei und Institutionen bei der Begründung von Arbeitsmarktsegmentation nur eine untergeordnete Rolle spielten. Köhler et al. (2008: 54) sehen einen Schwachpunkt des Ansatzes darin, dass mit der Spezifität der Qualifikation die Stabilität von Beschäftigung nur unzureichend erklärt werden könne. So sei in Tätigkeiten, die mit wenig betriebsspezifischen Kenntnissen verknüpft seien (z. B. bei Buchhalter/innen), die Beschäftigungsstabilität hoch. Bei Hochqualifizierten hingegen müsse die Beschäftigung nicht unbedingt stabil sein. So hätten Softwareingenieure weitaus weniger stabile Beschäftigungsverhältnisse als Maschinenbauingenieure.

Anders als in seinen früheren Arbeiten sieht Sengenberger (1987) den Grad und die Art der Bindung von Arbeitgebern und Arbeitnehmern als definierendes Strukturmerkmal der Teilarbeitsmärkte, und nicht mehr die Spezifität bzw. Generalität der Qualifikation der Arbeitskräfte (Sengenberger 1987: 117). Mit der Veränderung des „definierenden Strukturmerkmals“ reagiert Sengenberger auf Kritikpunkte an seinem ursprünglichen Ansatz. Sengenberger (1987) erweitert sein Konzept der horizonta-

len Segmentation um das der vertikalen Segmentation. Während bei der horizontalen Segmentation die innere Funktionsweise von Teilarbeitsmärkten betrachtet wird, steht bei der vertikalen Segmentation das Verhältnis der Teilarbeitsmärkte zueinander im Vordergrund. Er geht nunmehr auf die Qualität von Beschäftigungsverhältnissen in unterschiedlichen Teilarbeitsmärkten ein; dabei nimmt er an, dass diese in offenen Märkten (unstrukturierte und berufsfachliche Arbeitsmärkte) schlechter sei als in geschlossenen Märkten (interner Arbeitsmarkt). Er führt aus, dass in dem Gefälle der Arbeitsplätze in Bezug auf Entlohnung, Stabilität, Qualifizierungs- und Aufstiegschancen das Potential für die Segmentierung des Arbeitsmarktes zu finden ist. Tatsächliche Segmentation wird allerdings erst durch die Schließung der Segmente erzeugt. Bei einer Schließung von Teilarbeitsmärkten kann man Belegschaftsteile nach folgenden Kriterien unterscheiden:

1. Stabilität der Arbeitsplätze,
2. Arbeitsaufgaben und Tätigkeiten,
3. Qualifizierung bei Betriebseintritt, unterschiedliche Qualifizierungs-, Aufstiegs- und Karrierechancen,
4. Rechtsstatus des Arbeitsverhältnisses,
5. Häufigkeit und Dauer von Kurzarbeit und Arbeitslosigkeit,
6. personenbezogene Merkmale,
7. individuelle und kollektive Interessenvertretung.

Ob eine Schließung eines Teilarbeitsmarktes vorliegt, kann nach Einschätzung von Sengenberger nur empirisch überprüft werden.

Mit dem Konzept der vertikalen Segmentation deutet sich eine stärkere Hinwendung Sengenbergers zu institutionalistischen Ansätzen an (Sesselmeier/Blauermel 1997: 248f.; Voss-Dahm 2009: 28). Bei Sengenberger (1987) ergebe sich Arbeitsmarktstrukturierung „aus dem gleichgerichteten Entscheidungsverhalten von Unternehmen bei der Wahl der Arbeitskräftestrategie, wobei die Wahl der Arbeitskräftestrate-

gie durch die institutionellen Rahmenbedingungen beeinflusst wird“ (Voss-Dahm 2009: 33). Insbesondere im dualen System der Berufsausbildung und im dualen System der industriellen Beziehungen sieht Sengenberger (1987: 307) wichtige Determinanten für die Strukturierung des deutschen Arbeitsmarktes.

Sengenberger unterscheidet die folgenden drei Arbeitsmarkttypen (ebd., S. 209):

- Der unstrukturierte Arbeitsmarkt, in dem keine bestimmten Bindungen zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern bestehen: Auf diesem Arbeitsmarkt kann am ehesten von Lohnsteuerung und Marktförmigkeit im Sinne des orthodoxen Arbeitsmarktmodells der neoklassischen Ökonomie ausgegangen werden.
- Der berufsfachliche Arbeitsmarkt: Dieser ist durch wechselseitige Bindungen von Arbeitskräften und Arbeitgebern charakterisiert. Die Besetzung eines bestimmten Arbeitsplatzes ist hier von einem bestimmten beruflichen Ausbildungsabschluss abhängig. Auf diesen beziehen sich Arbeitgeber bei der Personal- und Arbeitskräfte bei der Stellensuche.
- Der betriebsinterne Arbeitsmarkt mit der Bindung von bestimmten Arbeitskräften an einen bestimmten Arbeitgeber (offene interne Märkte) oder der wechselseitigen Bindung von Arbeitnehmern und Arbeitgebern in geschlossenen internen Märkten: Anpassungsvorgänge erfolgen hier betriebs- bzw. unternehmensintern und sind Teil der betrieblichen Beschäftigungspolitik.

Berufsfachliche Arbeitsmärkte zählen bei Sengenberger (1987), anders als bei Doeringer und Piore (1971), nicht zu den internen, sondern zu den externen Arbeitsmärkten. Der Unterschied bei der Zuordnung berufsfachlicher Arbeitsmärkte zum internen bzw. externen Segment lässt sich auf zweierlei Weise interpretieren.

Zum einen wird auf die US-typische Kontrolle des Zugangs zu berufsfachlichen Arbeitsmärkten durch Gewerkschaften verwiesen, die den berufsfachlichen Arbeitsmarkt schließen können. In Deutschland nehmen Gewerkschaften allenfalls indirekt Einfluss auf den Zugang zu berufsfachlichen Arbeitsmärkten, z. B. indem sie bei der

Gestaltung von Ausbildungsordnungen mitwirken. Es ist aber keinesfalls üblich, dass der Zugang zu berufsfachlichen Arbeitsmärkten an die Gewerkschaftszugehörigkeit geknüpft ist. Daher haben berufsfachliche Arbeitsmärkte in den USA einen geschlosseneren Charakter als in Deutschland, was ihre Zuordnung zum internen Segment begründen könnte.

Neben dieser eher terminologischen Unterscheidung könnten zum anderen aber auch inhaltliche Gründe eine Rolle spielen. Während im US-amerikanischen Kontext die berufsfachlichen Arbeitsmärkte früher an eine lokale Gewerkschaft gebunden waren und deren regionalen und beruflichen Einflussbereich umfassten (Doeringer/Piore 1971: 3), müssen sie im deutschen Kontext viel weiter gefasst werden. Eine Ausbildung in einem bestimmten Beruf ermöglicht in Deutschland auch überregional den Zugang zu einem entsprechenden berufsfachlichen Arbeitsmarkt. Zudem dürften die Inhalte einer Berufsausbildung in Deutschland stärker standardisiert worden sein als in den USA. Damit scheinen sich in Deutschland viel stärker überregionale berufsfachliche Arbeitsmärkte herausgebildet zu haben, während in den USA die Berufe eher regional und über die Gewerkschaftszugehörigkeit auf eine begrenzte Anzahl von Betrieben beschränkt sind. Die Offenheit und die größere Reichweite durch Anerkennung der Abschlüsse erlaubt eine höhere zwischenbetriebliche Mobilität im bundesdeutschen berufsfachlichen Arbeitsmarkt, weshalb Sengenberger (1987) sie zum externen Arbeitsmarktsegment zählt.

Für die einzelnen Teilarbeitsmärkte nennt Sengenberger (1987) zahlreiche Beispiele, um die Strukturmerkmale der einzelnen Segmente zu verdeutlichen. Diese werden nachfolgend vorgestellt.

Bei Tätigkeiten in *unstrukturierten Märkten* handelt es sich laut Sengenberger meist um einfache Arbeit ohne große Vorkenntnisse und ohne spezifische Qualifikationsanforderungen (ebd., S. 120). Die Arbeitsleistung ist leicht über Stückzahlen oder Mengen erfassbar. Beispiele sind Schneeräumen, Obst- und Gemüseverarbeitung, Zeitungen austragen oder einfache Montagearbeiten im verarbeitenden Gewerbe. Ist die Produktion allerdings arbeitsteilig und die Arbeitsleistung nicht mehr einfach

individuell zuzuordnen, sondern von der Kooperation der Beschäftigten abhängig, so ist die Entstehung betriebsinterner Märkte wahrscheinlicher (ebd., S. 121). Der Typus des unstrukturierten Arbeitsmarktes hängt meist mit geringem und unspezifischem Sachkapitaleinsatz, oft im Zusammenhang mit einer unstetigen Güternachfrage, zusammen und ist in der Bundesrepublik stark eingeschränkt (ebd., S. 121). Aufgrund des nur geringen betrieblichen Sachkapitals fehlt bei diesem Arbeitsmarkttypus der Anreiz zu längerfristiger Bindung der Beschäftigten an den Betrieb. Die Produktionsbedingungen auf unstrukturierten Märkten sind eher arbeits- als kapitalintensiv. Ebenso ist das Arbeitskräfteangebot diskontinuierlich (z. B. Wanderarbeiter, Schüler, Studenten). Beispiele, die dem unstrukturierten Typus nahekommen, sind einfache, tayloristisch organisierte Tätigkeiten in der Textil- und Bekleidungsindustrie, der Lederverarbeitung oder der Elektroindustrie. In Deutschland besteht in diesen Wirtschaftszweigen allerdings zumindest ein gewisses Grundniveau der Regulierung der Arbeitsbedingungen durch Kollektivvereinbarungen oder staatliche Schutzbestimmungen, was eine Abweichung vom Idealtypus des unstrukturierten Arbeitsmarktes darstellt, für den als „klassisches Beispiel“ Erntearbeit in der kalifornischen Landwirtschaft genannt wird. Ein Überangebot an Arbeitskräften wird als wichtiges konstituierendes Kriterium der Herausbildung des unstrukturierten Arbeitsmarkttypus gesehen, und bei einer Verknappung der Arbeitskräfte kann es schnell zur Stabilisierung von Beschäftigung und zu einer Verbesserung der Beschäftigungsbedingungen kommen, welche aber nicht dauerhaft sein muss (ebd., S. 124).

Berufsfachliche Arbeitsmärkte sind an überbetrieblich anerkannte, zertifizierte Qualifikationen gebunden, welche zwischenbetriebliche Arbeitsplatzwechsel erleichtern. Der Zuschnitt von Berufen ist mit der betrieblichen Arbeitsteilung kongruent. Es wird von einer Homogenität der Arbeitskräfte innerhalb eines berufsfachlichen Arbeitsmarktes ausgegangen. Durch Spezialisierungen von Produkten und Verfahren ergibt sich ein Risiko der Internalisierung des Arbeitsmarktprozesses in den einzelnen Betrieb. Zentrale Herausforderung für fachliche Arbeitsmärkte ist es, die Be-

rufsausbildung zu standardisieren und an Innovationen anzupassen. Für die Entstehung und Aufrechterhaltung fachlicher Märkte ist eine überbetriebliche Instanz notwendig, welche Qualifikation, Allokation und Entlohnung vereinheitlicht. Zudem ist für fachliche Märkte eine für die Betriebe des gesamten Teilarbeitsmarktes konstante Nachfrage nach Arbeitskräften konstitutiv. Berufs- bzw. Branchenbeispiele, die genannt werden (Sengenberger 1987), sind Kfz-Mechaniker, Bauhaupt- und Bau Nebengewerbe, Köche und Bedienpersonal im Gaststättengewerbe sowie Einzel- und Kleinserienfertigung im Maschinenbau, im Stahl- und Leichtmetallbau oder in Tischlereien. Ebenso gilt die handwerkliche Back- und Fleischwarenherstellung, welche aufgrund einer großen, variierenden Produktpalette hohe Anforderungen an die Arbeitskräfte stellt, als Beispiel für den berufsfachlichen Arbeitsmarkttypus. Beispiele für berufsfachliche Arbeitsmärkte aus dem Dienstleistungsbereich sind die wissenschaftliche Projektforschung sowie journalistische Tätigkeiten. Professionelle Berufe, die eine Hochschulausbildung erfordern, handwerkliche Berufe und freie Berufe werden ebenfalls erwähnt.

Betriebsinterne Arbeitsmärkte sind durch eine Hierarchie der Arbeitsplätze und eine damit verbundene Aufstiegsleiter gekennzeichnet, deren unterste Sprosse so genannte Einstiegsarbeitsplätze bilden. Qualifizierung erfolgt meist über das Anlernen von Arbeitskräften am Arbeitsplatz. Die Kenntnisse sind betriebspezifisch und korrespondieren häufig mit hohen Sachkapitalaufwendungen. Arbeitgeber und Arbeitnehmer haben ein Interesse an einer wechselseitigen Bindung, da dies Effizienzvorteile mit sich bringt und Beschäftigungssicherheit für den Arbeitnehmer gewährleistet. Sengenberger geht davon aus, dass in Deutschland berufsfachliche Arbeitsmärkte eine starke Ausstrahlung auf betriebliche Arbeitsmärkte haben. Die Struktur interner Arbeitsmärkte bewegt sich daher immer in einem Spannungsverhältnis von „Berufszentrismus“ und „Betriebszentrismus“ (ebd., S. 181). Dies führt unter anderem dazu, dass es in Deutschland, im internationalen Vergleich, bei zunehmender Betriebszugehörigkeit nur geringe Lohnanstiege gibt, weil sich die Einkommens-

strukturen stärker an der Berufsausbildung und weniger an Seniorität und betriebsspezifischen Kenntnissen orientieren als in anderen Ländern.

Betriebliche Arbeitsmärkte sind besonders häufig im Öffentlichen Dienst (Bundesbahn, Bundespost und öffentliche Verwaltung) und im Verkehrsgewerbe zu finden. Weitere Beispiele sind: Automobilindustrie, großbetriebliche Industrie, die auf Prozesstechnologie basiert (wie Eisen- und Stahlerzeugung, Großchemie, Mineralölverarbeitung) sowie im Angestelltenbereich zum Beispiel Banken und Versicherungen oder die Bundeswehr.

Zum Umfang der drei genannten Segmente in der Gesamtwirtschaft verweist Sengenberger auf Studien anderer Autoren, vor allem auf die von Biehler und Brandes (1981). Sengenberger selbst führt keine Messung des Umfangs von Arbeitsmarktsegmenten durch und nimmt daher auch keine konkrete Operationalisierung zu ihrer empirischen Erfassung vor.

Neuere Arbeiten der Segmentationsforschung deuten darauf hin, dass es seit den 1970er und 1980er Jahren zu einem deutlichen Wandel der Arbeitsmarktsegmentation gekommen ist. Welche Veränderungen sich innerhalb der Segmente und im Hinblick auf die Gewichtung der Segmente im gesamten Beschäftigungssystem ergeben haben, wird im nächsten Abschnitt analysiert.

1.3 Wandel von Arbeitsmarktsegmenten seit den 1970er Jahren

Die Ergebnisse neuerer Arbeiten der Segmentationsforschung zeigen, dass es in den letzten Jahrzehnten sowohl einen Wandel des Umfangs bzw. Stellenwertes der Segmente innerhalb von nationalen Beschäftigungssystemen als auch eine Veränderung charakteristischer Merkmale innerhalb von Arbeitsmarktsegmenten gegeben hat. Diese Entwicklung wird im Folgenden untersucht, indem drei Arbeitsmarktsegmente, das interne, das berufsfachliche und das unstrukturierte Segment betrachtet werden. Dadurch soll es möglich werden, Hypothesen zum Zusammenhang zwischen dem Wandel der Arbeitsmarktsegmentation in Deutschland und der Ausweitung von Niedriglöhnen abzuleiten.

Bedeutungsverlust und Wandel interner Arbeitsmärkte?

Nach der Untersuchung von Lutz et al. (2007) hatten bis in die 1980er Jahre hinein interne Arbeitsmärkte in Deutschland im internationalen Vergleich eine große Bedeutung. Seit den 1990er Jahren jedoch wird die Hegemonie interner Arbeitsmärkte durch verschiedene Studien in Frage gestellt. Ausgangspunkt ist die These, dass das Normalarbeitsverhältnis sich zunehmend auflöse, was eine Destabilisierung von Beschäftigung bedeute (Kommission für Zukunftsfragen 1996; FES 1998). Neuere Arbeiten, die Beschäftigungsdauern auf der Basis prozessproduzierter Massendatensätze untersuchen, zeigen eine weiterhin hohe Beschäftigungsstabilität, was der These einer Auflösung des Normalarbeitsverhältnisses durch instabilere Beschäftigung widerspricht (Erlinghagen 2006; Auer/Cazes 2002). Andere Arbeiten konstatieren eine nur moderate Ausweitung kurzer und mittellanger Beschäftigungsverhältnisse (Grotheer/Struck 2006; Struck 2006). Interne Arbeitsmärkte waren im Öffentlichen Dienst, im Bankenwesen oder der Schwerindustrie sehr verbreitet und nahmen in Deutschland während des starken Wirtschaftswachstums nach dem Zweiten Weltkrieg bis in die 1980er Jahre hinein eine hegemoniale Stellung ein. Seitdem wurde die Hegemonie interner Arbeitsmärkte, die das deutsche Beschäftigungssystem bislang charakterisierte, zunehmend von einem Nebeneinander interner und externer Arbeitsmarktsegmente abgelöst. (Lutz et al. 2007: 1080).

Zur Organisation innerhalb des internen Arbeitsmarktsegmentes merken Lutz et al. (2007) an, dass in der Vergangenheit interne Arbeitsmärkte durch Seniorität strukturiert gewesen seien. Entlohnung und Beschäftigungssicherheit orientierten sich an der Beschäftigungsdauer. Senioritätsregelungen waren über Tarifverträge oder den gesetzlichen Kündigungsschutz institutionalisiert. Seit den 1990er Jahren ist eine Ausweitung performanceorientierter Systeme mit einer größeren Anzahl von Ein- und Austrittspunkten sowie einem höheren Ausmaß an horizontaler Mobilität festzustellen. Beförderungen und Entlassungen sind somit stärker an Fähigkeiten und Leistung orientiert und nicht mehr so sehr an Seniorität. Lange Beschäftigungsdau-

ern sind zwar weiterhin möglich, allerdings nur, wenn die Beschäftigten vorgegebene Leistungsstandards erfüllen.

Lutz et al. (2007) vertreten damit für Deutschland die gleiche These wie Grimshaw/Rubery (1998) und Grimshaw et al. (2001) für Großbritannien. Sie lautet, dass sich die Aufstiegskriterien in internen Arbeitsmärkten in der Hinsicht gewandelt haben, dass ein Wechsel von einer Senioritäts- zu einer Performanceorientierung stattgefunden hat. Nach Grimshaw/Rubery (1998: 204) bewirkt der Bedeutungsrückgang von Seniorität durch performanceorientierte Leistungsbewertung eine Schwächung des Schutzes älterer Beschäftigter. Es ergeben sich für Unternehmen Möglichkeiten, die Qualifikationsstruktur innerhalb des Unternehmens zu verändern. Als Beispiel wird der Bankensektor genannt, in welchem qualifizierte männliche Beschäftigte durch weniger qualifizierte weibliche Beschäftigte ersetzt worden sind. Solche Veränderungen sind vor dem Hintergrund steigender Arbeitslosigkeit leichter durchzusetzen und gehen mit der Verlagerung der Beschäftigungsverhältnisse von unbefristeter Vollzeitbeschäftigung zu flexibleren Beschäftigungsformen einher.

Osterman (1987) beschreibt für das Beschäftigungssystem in den USA den Wandel von fordistischen Produktionssystemen mit arbeitsplatzbezogener Gratifikation, hoher Bedeutung von Seniorität und rigiden Job-Klassifikationen zu einer flexibleren Arbeitsorganisation mit einer an der individuellen Leistung orientierten Gratifikation und flexibleren Karriereleitern.

Mit der Einführung neuer Produktionsverfahren vergrößern sich, so Osterman, die arbeitsorganisatorischen Spielräume. Fordistische Produktionssysteme werden durch Strategien der flexiblen Spezialisierung abgelöst. Dies führt zu einem Bedeutungsrückgang von Job-Klassifikationen sowie des Senioritätsprinzips bei der Entlohnung und begünstigt individuelle statt arbeitsplatzbezogene Gratifikationsverfahren. In der Terminologie von Osterman (1987) kommt es zu einer Verlagerung vom industriellen Modell („*industrial model*“), welches typisch für Arbeitertätigkeiten ist, zum Angestelltenmodell („*salaried model*“). Ersteres zeichnet sich durch enge Jobklassifikationen, an diese Klassifikationen geknüpfte Verantwortlichkeiten und Se-

senioritätsorientierung aus. Das Angestelltenmodell basiert auf offeneren Aufgabenschnitten und lässt dem Management mehr Freiheit bei der Aufgabenzuweisung. Aufgabenbeschreibungen und Karriereleitern sind flexibel und können ebenso wie die Entlohnung nach persönlichen Eigenschaften der Beschäftigten festgelegt werden. Dieses Modell sichert eine hohe Qualität der Produktion und bietet den Beschäftigten als Gegenleistung Beschäftigungssicherheit. Firmen stehen vor dem Dilemma, mit dem Angestelltenmodell Beschäftigungssicherheit versprechen zu müssen, um den qualitativen Anforderungen neuer Technologien nachzukommen, gleichzeitig aber die Personaleinsparungen realisieren zu müssen, die diese neuen Technologien ermöglichen.

Die Folge kann die Spaltung in Kern- und Randbelegschaften sein (Baden/Kober/Schmid 1992: 66). Dies würde eine Ausweitung interner primärer Arbeitsmärkte auf der einen Seite und unstrukturierter sowie sekundärer Arbeitsmärkte auf der anderen Seite zur Folge haben.

Ob solch eine Entwicklung für Deutschland erkennbar ist, wird in Abschnitt 5.3 untersucht.

Ebenfalls muss noch empirisch überprüft werden, ob der von Ostermann (1987) wie auch Lutz et al. (2007) und Grimshaw et al. (2001) beschriebene Wandel von einer senioritätsorientierten Strukturierung interner Arbeitsmärkte zu einer stärkeren Performanceorientierung in Deutschland tatsächlich zu beobachten ist.

Aus den in diesem Abschnitt analysierten theoretischen Überlegungen zum Wandel interner Arbeitsmärkte sollen nun Hypothesen abgeleitet werden, die im weiteren Verlauf der Arbeit geprüft werden.

Diese Hypothesen stehen im Zusammenhang mit einem Wandel der Institutionen des deutschen Beschäftigungsmodells, der sich zusammenfassend als ein Rückgang an Inklusivität beschreiben lässt. Hierbei muss zwischen der Inklusivität des Beschäftigungssystems innerhalb eines Unternehmens, der Inklusivität innerhalb

eines Wirtschaftszweiges und der wirtschaftszweigübergreifenden Inklusivität unterschieden werden (Tabelle 1).

Tabelle 1: Sicherung „guter“ Arbeitsbedingungen in inklusiven und exklusiven Beschäftigungssystemen

Beschäftigungssystem	Innerhalb eines Unternehmens	Innerhalb eines Wirtschaftszweiges	Wirtschaftszweig- übergreifend
Exklusiv	Nicht alle Beschäftigten sind erfasst	Nur Unternehmen mit starker Verhandlungsmacht der Beschäftigten sind erfasst	Nur Wirtschaftszweige mit starker Verhandlungsmacht der Beschäftigten sind erfasst
Inklusiv	Die meisten Beschäftigten sind erfasst	Die meisten Unternehmen eines Wirtschaftszweiges sind erfasst	Die meisten Wirtschaftszweige sind erfasst

Quelle: Bosch 2010.

Innerhalb dieser drei Teilbereiche lassen sich Gruppen von Beschäftigten, Unternehmen und Wirtschaftszweigen identifizieren, in denen die Institutionen, welche zum Schutz der Arbeitnehmer existieren, nur eingeschränkt wirksam sind. Dies kann z. B. Lohnstandards, Urlaubsregelungen, Lohnfortzahlung im Krankheitsfall oder den Zugang zu unternehmensinternen Aufstiegsmöglichkeiten betreffen.

Tabelle 2 gibt einen Überblick über die auf verschiedenen Ebenen ausgeschlossenen Beschäftigtengruppen. Innerhalb eines Unternehmens werden vor allem atypische Beschäftigte nicht von allen institutionellen Regelungen des Beschäftigungssystems erfasst. So werden Zeitarbeiter meistens geringer entlohnt als die Stammbeschäftigten. Ähnliches gilt für Minijobber/innen, die zudem häufig keinen bezahlten Urlaub oder Lohnfortzahlung im Krankheitsfall erhalten. Für entsendete Arbeitnehmer gelten ebenfalls häufig nicht die deutschen Standards bei den Arbeitsbedingungen. Lediglich durch allgemeinverbindliche Tarifverträge können Lohnstandards auf diese Beschäftigtengruppe ausgedehnt werden, wovon in den

letzten Jahren aber immer seltener Gebrauch gemacht wurde. Werden Beschäftigungsverhältnisse ausgelagert, ist dies meist mit Einkommenseinbußen für die Beschäftigten verbunden. Zudem sind sie von den Aufstiegswegen des Stammunternehmens abgeschnitten. Auch hierin liegt also eine Möglichkeit, Beschäftigte von „guten“ Arbeitsbedingungen auszuschließen.

Innerhalb eines Wirtschaftszweiges kann vor allem zwischen tarifgebundenen und nicht tarifgebundenen Unternehmen unterschieden werden. Vor allem Kleinunternehmen und neu gegründete Unternehmen gehören oft nicht dem Arbeitgeberverband an und sind demnach nicht an Tarifverträge gebunden. Wirtschaftszweigübergreifend ist vor allem in neuen Dienstleistungsbereichen die Verhandlungsmacht von Gewerkschaften schwach ausgeprägt.

Tabelle 2: Ausgeschlossene Beschäftigte in Deutschland

Innerhalb eines Unternehmens	Innerhalb eines Wirtschaftszweiges	Wirtschaftszweigübergreifend
Zeitarbeiter Minijobber Entsendete Arbeitnehmer Outgesourcte Beschäftigte	Beschäftigte in Kleinunternehmen, die Arbeitgeberverbände verlassen haben	Neue Dienstleistungsbereiche

Quelle: Bosch 2010. .

Die Inklusivität des deutschen Beschäftigungssystems hat einen entscheidenden Einfluss darauf, ob die folgenden Hypothesen in der Realität tatsächlich zutreffend sind.

Die Hypothesen lauten:

Hypothese Nr. 1: Interne Arbeitsmärkte haben gesamtwirtschaftlich an Bedeutung verloren.

Diese These wird aus den o. a. Überlegungen zur Auflösung des Normalarbeitsverhältnisses abgeleitet. Demnach kommt es durch die Ausweitung atypischer Be-

schäftigungsformen zu instabilerer Beschäftigung und damit zu einem Bedeutungsverlust interner Arbeitsmärkte. Ob dies in der Realität tatsächlich zutrifft, hängt vom Ausmaß der Regulierung atypischer Beschäftigungsformen ab. Sind Gewerkschaften und Betriebsräte stark genug, um auch für atypisch Beschäftigte gute Beschäftigungsbedingungen durchzusetzen, muss eine Zunahme atypischer Beschäftigung nicht zwangsläufig zu einem Bedeutungsverlust interner Arbeitsmärkte führen.

Hypothese Nr. 2: Senioritätsorientierung verliert in internen Arbeitsmärkten zugunsten von Performanceorientierung an Bedeutung.

Der Zusammenhang zwischen Betriebszugehörigkeit und Lohnhöhe ist schwächer geworden. Als Folge finden sich ältere Beschäftigte immer seltener im primären internen Arbeitsmarktsegment wieder. Sie sind häufiger in sekundären Arbeitsmarktsegmenten beschäftigt.

Aufgrund des gesetzlichen Kündigungsschutzes erscheint ein Rückgang der Beschäftigungssicherheit Älterer in Deutschland weniger wahrscheinlich als in Großbritannien oder den USA, worauf sich die Thesen von Grimshaw et al. (2001) und Osterman (1987) beziehen. Entscheidend ist vor allem, ob Gewerkschaften eine Entwicklung zu mehr Performanceorientierung mittragen. Ziel einer stärkeren Performanceorientierung ist eine Erhöhung der Produktivität von Unternehmen. Gewerkschaften stehen häufig vor dem Dilemma, Beschäftigungssicherheit durch eine Erhöhung der Produktivität erwirken zu können, gleichzeitig aber höhere Belastungen für die Beschäftigten durch entsprechend höhere Produktivitätsziele in Kauf nehmen zu müssen.

Hypothese Nr. 3: Es kommt zu einer verstärkten Spaltung in Kern- und Randbelegschaften.

Unternehmen sind auf der einen Seite darauf angewiesen, gut qualifiziertes Personal dauerhaft an sich zu binden, um gestiegenen Anforderungen der Produktion, z. B. durch verstärkten Technologieeinsatz, gerecht zu werden. Auf der anderen Seite ermöglicht ebendieser Technologieeinsatz den Abbau von Arbeitsplätzen, vor

allem von einfachen Tätigkeiten. Empirisch müsste sich dies in einer Ausweitung der Beschäftigung am oberen (primäres internes) und unteren (unstrukturiertes sowie sekundäres Segment) Rand zeigen. Ob eine solche Entwicklung in der Realität eintritt, hängt wiederum davon ab, ob Gewerkschaften und Betriebsräte eine Spaltung von Belegschaften verhindern können.

In den nächsten Abschnitten werden Hypothesen zum Wandel berufsfachlicher und unstrukturierter Arbeitsmärkte entwickelt.

Wandel berufsfachlicher Arbeitsmärkte

Das duale System der Berufsausbildung bildet einen zentralen Pfeiler des deutschen Beschäftigungsmodells. Seine Ausweitung begann in den 1960er Jahren als Folge technologischer und arbeitsorganisatorischer Veränderungen im Arbeitsprozess sowie gesellschaftlicher Veränderungen. Die bislang verbreitete Anlernausbildung erwies sich aufgrund dieser Veränderungen als nicht mehr effektiv für Unternehmen und als wenig akzeptabel in der Bevölkerung (Drexel 1980). Der Anteil der beruflich Qualifizierten an allen Beschäftigten stieg von 29% in den Jahren 1964/65 auf 70% im Jahre 2000 (Geissler 2002: 339).

Finegold und Soskice (1988) sehen die duale Ausbildung als Garant hoher internationaler Wettbewerbsfähigkeit und als eine wesentliche Voraussetzung eines „*high-skill equilibrium*“ in Deutschland. In den meisten entwickelten OECD-Ländern hat die betriebliche Berufsausbildung in den letzten Jahren an Bedeutung verloren, während die tertiäre Bildung an Fachhochschulen und Universitäten expandierte (Bosch 2008: 47). Auch in Deutschland hat sich die tertiäre Ausbildung ausgeweitet, die Wachstumsrate war aber weitaus geringer als im OECD-Durchschnitt. Während in Deutschland 1995 14% der 25- bis 26-Jährigen einen Universitätsabschluss hatte, waren es im OECD-Durchschnitt 20%. Bis 2005 haben sich die Werte auf 20% (Deutschland) und 36% (OECD) erhöht, was bedeutet, dass sich der Abstand zwischen Deutschland und dem OECD-Durchschnitt von sechs auf 16 Prozentpunkte

vergrößert hat. Es kann nicht davon ausgegangen werden, dass die duale Berufsausbildung in ihrer Sandwichposition zwischen Hochschulausbildung und Anlernausbildung an Bedeutung verloren hat. Die mittlere Führungsebene wird in Deutschland immer noch durch Absolventen einer Berufsausbildung mit anschließender Aufstiegsfortbildung besetzt, da die Unternehmen beruflich qualifizierte Arbeitskräfte als für diese Tätigkeiten besser geeignet halten als Absolventen eines Bachelorstudiums, welche zu viel theoretisches und zu wenig praktisches Wissen mitbringen (Bosch 2008). Ob es an der Schnittstelle zwischen Berufsausbildung und Anlernausbildung eine Verlagerung von berufsfachlich Qualifizierten in angelernte Tätigkeiten gibt, ist unklar. Laut Bosch (2008) sieht sich nach einer Selbsteinschätzung der Beschäftigten ein Großteil der beruflich Qualifizierten ausbildungsadäquat beschäftigt. Eigene Untersuchungen (Bosch/Kalina 2007; Hieming et al. 2006) deuten aber darauf hin, dass Beschäftigte mit abgeschlossener Berufsausbildung immer häufiger in Niedriglohnjobs oder als Nicht-Facharbeiter beschäftigt werden. Eine Erklärung für diesen Widerspruch könnte sein, dass berufsfachlich Qualifizierte innerhalb ihres Berufsfeldes zwar zunehmend in einfachen und gering bezahlten Tätigkeiten eingesetzt werden, sie sich aber aufgrund ihres Berufsstolzes immer noch als ausbildungsadäquat beschäftigt einschätzen, da sie zumindest noch in ihrem Berufsfeld tätig sind und nicht in einem völlig anderen Beruf.⁶ Nach der Beurteilung von Bosch (2008) hat die duale Berufsausbildung in Deutschland immer noch eine große Bedeutung.

Lutz et al. (2007) konstatieren einen Wandel berufsfachlicher Arbeitsmärkte durch neue Formen der Arbeitsorganisation, wie etwa Teamarbeit oder die Aufgabenanreicherung einzelner Tätigkeitsprofile. Dadurch habe sich der Anteil von Leitungsfunktionen reduziert, was eine Verkürzung der Karriereleitern zur Folge hätte und die Anreize für den einzelnen Beschäftigten, in Qualifizierung zu investieren, reduzieren würde. Gleichzeitig sei der Umfang der Tätigkeitsbereiche, in denen beruflich qualifizierte Beschäftigte tätig sind, zunehmend eingeschränkt worden. Leitungspos-

⁶ Diesen Zusammenhang belegt die Arbeit von Voss-Dahm (2009) am Beispiel des Einzelhandels.

sitionen würden immer häufiger durch Hochschulabsolventen besetzt, wodurch das Aufgabenspektrum beruflich qualifizierter Beschäftigter stärker auf die mittleren Positionen der Betriebshierarchien beschränkt sei. Im unteren Bereich der Hierarchie würden qualifizierte Beschäftigte verstärkt Positionen besetzen, in denen früher Un- oder Angelernte beschäftigt waren.

Auch Marsden (2007: 968) vertritt die These, dass anspruchsvollere Aufgaben zunehmend durch Absolventen mit tertiärem Bildungshintergrund ausgeführt werden. Er charakterisiert die Arbeitsmärkte in Deutschland und Großbritannien bis in die 1980er Jahre als berufsfachlich strukturiert. Dieser scheinbare Widerspruch zu den Ausführungen von Lutz et al. (2007), die in Deutschland eine Hegemonie interner Arbeitsmärkte sehen, klärt sich auf, wenn man im Detail betrachtet, was Marsden unter berufsfachlichen Arbeitsmärkten versteht. Er geht davon aus, dass Beschäftigungsverhältnisse nach bestimmten Regeln organisiert sein müssen, um stabil zu sein; er unterscheidet dabei die Regeln der Effizienz und die Regeln der Durchsetzbarkeit. Effizient ist eine Regel, wenn eine Arbeitsaufgabe mit den Fähigkeiten des Beschäftigten, der sie ausführt, zusammenpasst. Um durchsetzbar zu sein, muss eine Regel klar festlegen, nach welchen Kriterien einem Beschäftigten welche Aufgaben zugewiesen werden. Ausgehend von diesen beiden Kriterien unterscheidet Marsden vier Qualifikationsregeln, denen er verschiedene Länder zuordnet (Tabelle 3).

Tabelle 3: Qualifikationsregeln nach Marsden

		Effizienzbedingung	
		Produktionsansatz	Trainingsansatz
Durchsetzbarkeit	Aufgabenorientiert	Work-post-Regel (USA, Frankreich)	Job-territory/Tools-of-trade-Regel (Großbritannien)
	Funktionsorientiert	Kompetenz-Rang-Regel (Japan)	Qualifikationsregel (Deutschland)

Quelle: Eigene Darstellung nach Marsden (1999: 33, 104).

Bei den Effizienzbedingungen unterscheidet Marsden zwischen dem Produktions- und dem Trainingsansatz. Im Produktionsansatz ist der Zuschnitt von Aufgaben durch die Produktionstechnologie festgelegt. Diese gibt bestimmte Aufgaben vor, und diesen werden Beschäftigte zugeordnet. Es überwiegt das On-the-Job-Training. Im Trainingsansatz hingegen orientiert sich der Aufgabenzuschnitt am Qualifikationsprofil der Beschäftigten, welches durch standardisierte Berufsausbildungen vorgegeben wird. Die Aufgabenzuweisung ist demnach arbeitsangebotsorientiert.

Marsden ordnet den einzelnen Qualifikationstypen zwar Länder zu, er weist aber darauf hin, dass auch innerhalb eines Landes Unterschiede zwischen verschiedenen Branchen bestehen. So ist die Bauwirtschaft in den USA eher an einem Trainingsansatz orientiert, während in der Gesamtwirtschaft der Produktionsansatz dominiert (ebd., S. 34).

Bei der Durchsetzbarkeit wird zwischen aufgaben- und funktionsorientierten Regeln unterschieden. Bei aufgabenorientierten Regeln wird exakt festgelegt, welche Beschäftigten welche Aufgaben zu erledigen haben. In der „Work-post“-Regel wird dies sehr rigide über Aufgabenbeschreibungen für jede einzelne Stelle geregelt. In der „Job-territory/Tools-of-trade“-Regel ist die Zuschreibung in der Hinsicht etwas offener, dass z. B. eine bestimmte Berufsgruppe klar festgelegte Aufgaben übernimmt. Dies kann sich etwa an den verwendeten Werkzeugen orientieren („*tools of trade*“) oder im Dienstleistungsbereich an Berufsordnungen, die bestimmte Aufgabenzuschnitte enthalten. Bei funktionsorientierten Regeln geht es um die Komplexi-

tät von Tätigkeiten. Unterschiedlich anspruchsvolle Aufgaben werden entweder Beschäftigten eines bestimmten Ranges in der Hierarchie eines Unternehmens zugewiesen, der z. B. durch Seniorität bestimmt wird (Kompetenz-Rang-Regel). Das heißt, hier bekommen erfahrene Mitarbeiter die anspruchsvolleren Aufgaben. Oder die Zuweisung unterschiedlich schwieriger Aufgaben erfolgt auf der Basis der Qualifikation der Beschäftigten, zum Beispiel werden die schwierigeren Aufgaben von einem Vorarbeiter oder Meister ausgeführt (Qualifikationsregel).

Wenn Marsden über berufsfachliche Arbeitsmärkte schreibt, bezieht er sich auf die Qualifikationsregel, die besagt, dass innerhalb von Betrieben den Beschäftigten Aufgaben entsprechend ihrer Qualifikation zugewiesen werden und dass sich die betriebliche Arbeitsteilung entlang der Berufsausbildung unterschiedlicher Berufsgruppen orientiert. Somit werden mit berufsfachlichen Arbeitsmärkten auch Arbeitsmarktsegmente in der industriellen Produktion bezeichnet, was sich daran zeigt, dass Marsden den Rückgang der industriellen Produktion als einen Faktor für den Rückgang berufsfachlicher Arbeitsmärkte in Großbritannien anführt (Marsden 2007: 965).

Marsden geht davon aus, dass in Deutschland besonders in Großunternehmen berufsfachliche Arbeitsmärkte ihre hegemoniale Stellung verloren haben. Der Trend geht seiner Einschätzung nach dahin, dass das System der Berufsausbildung, vor allem im Bereich der Aufstiegsfortbildung, mit firmeninternen Ausbildungsprogrammen vermischt wird. Solche Aufstiegsfortbildungen seien z. B. in Frankreich wesentlich stärker standardisiert als in Deutschland (ebd., S. 974). Durch diese Entwicklung sei es Ende der 1980er Jahre in Deutschland zu einer Polarisierung in interne Arbeitsmärkte in Großbetrieben und berufsfachliche Arbeitsmärkte in kleinen und mittleren Betrieben gekommen (ebd., S. 968). Hintergründe für den Wandel sieht Marsden in technologischen und arbeitsorganisatorischen Veränderungen, in der Ausweitung von Dienstleistungstätigkeiten sowie in dem Bedeutungsverlust kollektivvertraglicher Akteure.

Eine zentrale These von Marsden ist die der Ausweitung so genannter „*entry tournaments*“ (Eintrittswettbewerbe, Übers. d. Verf.). In der Medienbranche, der Informationstechnologie, im höheren Bildungsbereich sowie in kreativen und intellektuellen Bereichen und der wissenschaftlichen Forschung fehlen häufig die „*economies of scale*“, um geordnete Eintrittswege in einen Beruf zu institutionalisieren. Solange keine geordneten Berufsausbildungsgänge institutionalisiert sind, erfolgt nach Einschätzung Marsdens die Selektion von Bewerbern über „*entry tournaments*“. Bei diesen konkurriert eine Vielzahl von Bewerbern um wenige begehrte Stellen, während in einem institutionalisierten Ausbildungssystem nur so viel ausgebildet wird, wie man für die Besetzung von Stellen benötigt. In den „*entry tournaments*“ werden Aspiranten über mehrere Jahre hinweg bei geringer Bezahlung und langen Wochenarbeitszeiten beschäftigt, um Erfahrungen zu sammeln und Reputation bei unterschiedlichen Arbeitgebern zu gewinnen.

Marsden geht davon aus, dass sich solche „*entry tournaments*“ ausweiten werden, sie seien aber in der Gesamtwirtschaft nicht dominant, sondern vor allem in Bereichen verbreitet, in denen Projektarbeit typisch sei. Marsden sieht langfristige Beschäftigung immer noch als die Standardbeschäftigungsform an (2004: 661). Es muss bedacht werden, dass sich die These einer Ausweitung von „*entry tournaments*“ auf Großbritannien bezieht. In Deutschland wurden auch in den von Marsden genannten Branchen (z. B. im IT-Bereich) institutionalisierte Ausbildungsgänge eingerichtet (Bosch 2008: 55). Aufgrund der weiten Verbreitung der dualen Berufsausbildung und der schnellen Anpassung an Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt kann daher davon ausgegangen werden, dass „*entry tournaments*“ in Deutschland eine geringere Bedeutung haben als in Großbritannien, bzw. beziehen sich solche Eintrittswettbewerbe hier eher auf die begehrten Ausbildungsplätze.

Als mögliche Indikatoren zur statistischen Erfassung von „*entry tournaments*“ nennt Marsden (2007: 981f.) den Anteil Selbstständiger in einem Beruf, die Teilzeitquote, die Bezahlung auch bei Abwesenheit von der Arbeit, die Einkommensungleichheit im Beruf sowie den Anteil Älterer in den unteren Lohngruppen. Ein hoher Anteil Älte-

rer in den unteren Lohngruppen könne daraus resultieren, dass viele Aspiranten so lange in den „*entry tournaments*“ beschäftigt seien, bis sie irgendwann zu alt für den Aufstieg in höhere Positionen oder einen Wechsel in institutionalisierte Ausbildungsgänge würden. Marsden (2007: 988f.) führt an, dass solche „*tournaments*“ auch bei der Besetzung höherer Positionen eine Rolle spielen können (Spitzenforschung, Marketing, Consulting, Software, Ärzte im Krankenhaus). So würden etwa Ärzte im Krankenhaus eine Zeit als Assistenzarzt durchlaufen, oder Forscher würden viele Jahre in projektbezogenen Fristverträgen arbeiten, um Reputation zu erlangen. In den genannten Bereichen sei projektförmige Arbeit typisch und Beschäftigte seien häufig in Netzwerken organisiert, über die sie Kontakte festigten, Reputation erlangten und sich zu bestimmten Projekten in jeweils neuen Teams zusammenfänden.

Die Arbeiten von Marsden haben einen starken Bezug auf Großbritannien, wo die Ausbildungsquote in der Industrie von 4,6% (1985) auf gut 2,0% (2000) zurückgegangen ist, während sie in Deutschland im Jahr 2000 noch bei 5,3% lag (Marsden 2007: 970). Für Großbritannien stellt sich dabei zwangsläufig die Frage, welche Alternative es zu einer institutionalisierten Berufsausbildung gibt. Marsden stellt dazu die These einer wachsenden Bedeutung der „*entry tournaments*“ zur Diskussion. In dieser Arbeit wird für Deutschland geprüft, ob die Berufsausbildung als Eintrittsweg in den Arbeitsmarkt an Bedeutung verloren hat und die These der Ausweitung von „*entry tournaments*“ auf Deutschland übertragen werden kann (Abschnitt 5.5).

Ausgehend von den durchaus widersprüchlichen Ergebnissen, zu denen die aufgeführten Autoren gelangen, sollen in dieser Arbeit folgende Hypothesen geprüft werden:

Hypothese Nr. 4: Beruflich Qualifizierte werden durch Hochschulabsolventen in einfache Positionen abgedrängt.

Leitungspositionen werden zunehmend mit Hochschulabsolventen besetzt⁷, während beruflich Qualifizierte in einfache Positionen abgedrängt werden und mit gering Qualifizierten konkurrieren. Niedriglöhne für Qualifizierte wachsen durch die Abdrängung in das unstrukturierte Segment. Dabei verschieben sich die Grenzen der Arbeitsmarktsegmente. Das unstrukturierte Segment erstreckt sich immer weiter in den Bereich qualifizierter Beschäftigung hinein, was eine Erklärung für die Ausweitung von Niedriglohnbeschäftigung liefern könnte.

Hypothese Nr. 5: Es kommt zu einer Ausweitung von „*entry tournaments*“.

Ein Rückgang des Anteils Auszubildender in der Gesamtwirtschaft und speziell in Großbetrieben sowie die Ausweitung atypischer Beschäftigung dienen als Indikatoren für „*entry tournaments*“. Solche „*entry tournaments*“ haben auch in Deutschland an Bedeutung gewonnen und begünstigen die Ausweitung von Niedriglohnbeschäftigung.

Auch diese Hypothesen müssen vor dem Hintergrund eines Wandels des deutschen Beschäftigungsmodells gesehen werden. Erst durch einen Rückgang der Inklusivität der Institutionen wird es möglich, dass qualifizierte Beschäftigte in einfachen Tätigkeiten mit Niedriglöhnen beschäftigt werden. In Branchen mit starken Gewerkschaften sollte dies schon auf der Basis von Tarifverträgen ausgeschlossen sein. Diese schreiben Lohngruppen entsprechend dem Qualifikationsniveau vor. Um solche tariflichen Regelungen im Betrieb durchzusetzen, braucht es einen einflussreichen Betriebsrat.

Ebenso verhält es sich mit der Ausweitung atypischer Beschäftigung als Eintrittsweg in den berufsfachlichen Arbeitsmarkt. In Wirtschaftsbereichen, in denen Gewerkschaften und Betriebsräte stark vertreten sind, werden diese in der Lage sein, der Ausweitung atypischer Beschäftigung Grenzen zu setzen. Erst durch einen Rück-

⁷ Diese These wird von Lutz et al. (2007: 1073) auch für den deutschen Kontext vertreten.

gang der Inklusivität des deutschen Beschäftigungsmodells gibt es zunehmend Bereiche, in denen tarifliche Normen nicht existieren oder nicht durchgesetzt werden können. Hier kann es dazu kommen, dass Stammbeschäftigte durch atypisch Beschäftigte ersetzt werden. Unternehmen investieren nicht mehr in Ausbildung, sondern nutzen den Pool der atypisch Beschäftigten, die häufig schon eine Qualifikation mitbringen, zur Stellenbesetzung.

Wachstum von Niedriglöhnen in unstrukturierten Arbeitsmärkten

Nach Lutz et al. (2007: 1064f.) hatten in den 1950er und 1960er Jahren sekundäre Arbeitsmärkte für gering qualifizierte Beschäftigte im Bereich industrieller Massenproduktion eine große Bedeutung. Diese Form von Arbeitsmarkttypus war durch eine tayloristische Arbeitsorganisation gekennzeichnet und vor allem in großen, gewerkschaftlich organisierten Unternehmen verbreitet. Sie kann durchaus Eigenschaften eines internen Arbeitsmarktes wie hohe Beschäftigungsstabilität haben, ist aber häufiger mit hoher Personalfuktuation verbunden und daher dem sekundären externen Segment zuzuordnen. Die Bedeutung dieses Segmentes in der Industrie ist in den 1980er und 1990er Jahren zurückgegangen, indem die Tätigkeiten entweder in beruflich strukturierte interne Arbeitsmärkte integriert wurden, im Zuge des technologischen Wandels verschwanden oder ins Ausland verlagert wurden. Im Gegenzug hat dieser Arbeitsmarkttypus jedoch seit den 1960er Jahren im Dienstleistungsbereich an Bedeutung gewonnen, z. B. in Supermärkten, im Reinigungsgewerbe, im Wachgewerbe oder in der Gastronomie. Eigene Arbeiten zeigen, dass im Dienstleistungsbereich zwar neue Arbeitsplätze für gering qualifizierte Beschäftigte entstanden sind, die Beschäftigungsverluste im industriellen Bereich dadurch aber nicht kompensiert werden konnten (Hieming et al. 2006). Eine wesentliche Ursache dafür ist, dass gering Qualifizierte im Dienstleistungsbereich mit qualifizierten Beschäftigten um vermeintlich „einfache“ Tätigkeiten konkurrieren, welche vielfach keineswegs geringe Anforderungen an die Beschäftigten stellen und von Unterneh-

men bevorzugt mit Beschäftigten mit irgendeiner, häufig auch fachfremden Ausbildung besetzt werden.

Darüber hinaus führen die abnehmende Inklusivität des Tarifsystems sowie zahlreiche Exit-Optionen dazu, dass Industrietätigkeiten zwar weiterhin tariflich reguliert sind, neue Dienstleistungstätigkeiten aber zunehmend nicht reguliert sind.

Bezogen auf das unstrukturierte Arbeitsmarktsegment soll folgende Hypothese geprüft werden:

Hypothese Nr. 6: Niedriglöhne wachsen vor allem im unstrukturierten Segment.

Durch die zunehmende Konkurrenz zwischen Qualifizierten und gering Qualifizierten im unstrukturierten Segment ist zu erwarten, dass Niedriglöhne vor allem im unstrukturierten Segment wachsen. Dass einfache Tätigkeiten im Dienstleistungsbereich häufig nicht mehr durch Tarifverträge reguliert sind ermöglicht erst das Wachstum von Niedriglöhnen vor allem im unstrukturierten Segment.

Die Segmentationstheorie geht davon aus, dass das unstrukturierte Segment eine geringe Regulierung aufweist. Ob dies in der Realität zutrifft, hängt von der Verhandlungsmacht der Beschäftigten ab. Sind Gewerkschaften stark genug, Tarifverträge auszuhandeln, und können Betriebsräte deren Einhaltung durchsetzen, so könnten der Ausweitung von Niedriglöhnen Grenzen gesetzt werden. Aufgrund der abnehmenden Inklusivität des deutschen Beschäftigungsmodells ist dies allerdings nicht zu erwarten. Es gibt zunehmend Beschäftigtengruppen wie atypisch Beschäftigte, Betriebe innerhalb eines Wirtschaftszweiges (vor allem Kleinbetriebe) und ganze Wirtschaftszweige (z. B. personen- und haushaltsnahe Dienstleistungen), für die im Hinblick auf die Entlohnung und andere Arbeitsbedingungen, wie bezahlter Urlaub oder Lohnfortzahlung im Krankheitsfall, im betrieblichen Alltag geringere Standards gelten als für Beschäftigte in Bereichen mit starken Gewerkschaften, wie etwa in der Metallindustrie. Die o. a. Hypothesen erscheinen daher für den deutschen Kontext naheliegend.

Die Prüfung der in diesem Kapitel aufgestellten Hypothesen erfolgt in Kapitel 5. Auf die erste zu prüfende Hypothese: „Interne Arbeitsmärkte haben gesamtwirtschaftlich an Bedeutung verloren“, wird in Kapitel 3 eingegangen.

2. Operationalisierung der Segmentierung des deutschen Arbeitsmarktes – Literaturauswertung

In diesem Kapitel werden Untersuchungen in den Blick genommen, welche eine konkrete Operationalisierung und Messung des Umfangs von Arbeitsmarktsegmenten für Deutschland vornehmen. Dabei gehe ich auf die Arbeiten von Blossfeld und Mayer (1988), Szydlík (1990), Wenger (1984) sowie von Köhler et al. (2004, 2006) ein. Dies bildet die Grundlage für eine eigene Operationalisierung, welche in Kapitel 3 vorgenommen wird.

2.1 Abgrenzung von Arbeitsmarktsegmenten bei Blossfeld und Mayer

Blossfeld und Mayer (1988) wählen als Abgrenzungskriterien von Arbeitsmarktsegmenten die Betriebsgröße und die Qualifikationsanforderungen des Arbeitsplatzes. Sie unterscheiden Jedermannsarbeitsmärkte, unterteilt nach großen und kleinen Betrieben, fachspezifische Arbeitsmärkte und betriebsspezifische Arbeitsmärkte. Jedermannsarbeitsmärkte sind dabei durch niedrige Qualifikationsanforderungen charakterisiert, während fachspezifischen und betriebsspezifischen Arbeitsmärkten hohe Qualifikationsanforderungen zu Grunde liegen. Tätigkeiten mit einem Anteil von mindestens 60% Ungelernten werden als einfach eingestuft und zum sekundären Segment, d. h. zum Jedermannsarbeitsmarkt gezählt, für die übrigen Tätigkeiten wird von hohen Qualifikationsanforderungen ausgegangen (Blossfeld 1985: 182).⁸

Die Unterscheidung zwischen betriebsspezifischen und fachspezifischen Arbeitsmärkten nehmen die Autoren über das Merkmal der Betriebsgröße vor. Betriebsspezifische Arbeitsmärkte werden in Großbetrieben erwartet, wobei die Grenze bei einer Beschäftigtenzahl ab 50 Mitarbeitern gezogen wird. Berufsfachliche Arbeitsmärkte hingegen sind auf Betriebe mit unter 50 Beschäftigten beschränkt.

⁸ Grundlage des Vorgehens von Blossfeld (1985) ist eine Berufsklassifikation, die allerdings nicht Berufe im Sinne von Ausbildungsberufen, sondern häufig nur Tätigkeitsangaben enthält (z. B. Straßenmusiker oder Ordensbruder).

Als Beispiele für Berufe und Branchen in den verschiedenen Teilarbeitsmärkten nennen Blossfeld und Mayer:

- im unstrukturierten Segment: einfache Tätigkeiten im Baugewerbe, Hilfsarbeitertätigkeiten;
- im betriebsinternen Segment: Eisengewinnung, Chemische Industrie;
- in fachlichen Teilarbeitsmärkten: Bauberufe, handwerkliche Berufe, freie Berufe.

Blossfeld und Mayer (1988: 264f.) unterscheiden in Anlehnung an Doeringer und Piore (1971) zwischen einem primären Arbeitsmarktsegment mit guten und einem sekundären Segment mit schlechten Arbeitsbedingungen. Als Kriterien für gute Beschäftigungsbedingungen werden genannt: gute Bezahlung, stabile Beschäftigung, gute Arbeitsbedingungen, Aufstiegschancen und eine faire Ausgestaltung arbeitsbezogener Regelungen.

Das sekundäre Arbeitsmarktsegment umfasst den Jedermannsarbeitsmarkt und das primäre Segment den fach- und betriebsspezifischen Arbeitsmarkt (ebd., S. 271). Blossfeld und Mayer gehen davon aus, dass das sekundäre Segment entweder ohne jegliche Beziehung zum internen Arbeitsmarkt ist oder allenfalls Randbereiche in internen Arbeitsmärkten umfasst. Ihrer Ansicht nach sind im sekundären Segment vor allem gering Qualifizierte, Ausländer/innen und Frauen beschäftigt. Nach unseren Untersuchungen stellt dies eine starke Vereinfachung dar. So war der Niedriglohnanteil unter Ausländern und Ausländerinnen 1980 noch niedriger als unter Deutschen, während sich diese Relation 2003 deutlich zuungunsten der Ausländer/innen umgekehrt hatte (Bosch/Kalina 2007: 35). Dies spricht gegen eine Konzentration von Ausländer/innen im sekundären Segment zumindest für die Zeit vor 1980. Für die Konzentration von Frauen im unstrukturierten Segment werden auch keine Belege angeführt.

Blossfeld und Mayer merken an, dass die Abgrenzung zwischen betrieblichem und fachlichem Arbeitsmarkt eine „unangemessene Zuspitzung“ sei, da im betrieblichen

Arbeitsmarkt vor allem auf im Handwerk ausgebildete Fachkräfte zurückgegriffen werde und es eine hohe Mobilität zwischen beiden Segmenten gebe. In ihrer Argumentation beziehen sich Blossfeld und Mayer auf Blien (1986), der ausführt, dass gerade die Anwerbung von Fachkräften mit erheblichen Kosten verbunden sei und somit für Unternehmen ein Anreiz bestehe, diese zu „horten“. Hieraus ergebe sich eine Verknüpfung von betrieblicher und berufsfachlicher Arbeitsmarktsegmentation, d. h., es könne davon ausgegangen werden, dass sich diese Arbeitsmarkttypen überschneiden (ebd., S. 195).

2.2 Abgrenzung von Arbeitsmarktsegmenten bei Szydlík

In der Arbeit von Marc Szydlík (1990) wird eine Analyse zur Arbeitsmarktstruktur in der Bundesrepublik Deutschland mit Daten des sozio-ökonomischen Panels vorgenommen. Wie bei Sengenberger (1987) werden drei Arbeitsmarktsegmente unterschieden – das unstrukturierte Segment, das fachliche Segment und der betriebsinterne Arbeitsmarkt. Für deren Abgrenzung führt Szydlík folgende charakteristischen Merkmale an:

- a) Für das unstrukturierte Segment wird von einer hohen Mobilität der Arbeitskräfte ausgegangen, und wegen der einfachen Tätigkeitsanforderungen werden dort vor allem Frauen, Ausländer/innen und Jugendliche erwartet. Ebenso wie Sengenberger (1987: 122) geht der Autor davon aus, dass solche Arbeitsmärkte in der Bundesrepublik Deutschland u. a. wegen des allgemein hohen Niveaus der Regulierung eher selten sind.
- b) Für das fachliche Segment wird von einer über eine standardisierte Qualifikation vermittelten wechselseitigen Bindung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer ausgegangen. Es werden Arbeitskräfte erwartet, die über eine formal zertifizierte Qualifikation, wie etwa eine abgeschlossene Berufsausbildung oder einen Hochschulabschluss, verfügen.
- c) Im betriebsinternen Arbeitsmarkt beruht die wechselseitige Bindung zwischen Arbeitgeber und Arbeitskräften auf der spezifischen Qualifikation von Arbeitskräften.

ten. Betriebsinterne Arbeitsmärkte sind vom externen Arbeitsmarkt relativ abgeschlossen. Es werden Beschäftigte mit langen Betriebszugehörigkeiten, darunter vor allem Männer und Inländer, erwartet.

Szydlík bezieht sich bei der Operationalisierung von Arbeitsmarktsegmenten auf die Arbeit von Blossfeld und Mayer (1988), die schon in Abschnitt 2.1 thematisiert wurde. Die Grundgesamtheit in der Analyse von Szydlík bilden abhängig Beschäftigte im Privatsektor, d. h., Selbstständige und Beschäftigte im Öffentlichen Dienst werden aus der Analyse ausgeschlossen. Wie bei Blossfeld und Mayer (1988) werden fachliche und betriebsinterne Arbeitsmärkte über das Merkmal der Unternehmensgröße abgegrenzt.

Wie Szydlík richtig anmerkt, ist die Abgrenzung zwischen unstrukturierten Arbeitsmärkten und betriebsinternen bzw. fachlichen Arbeitsmärkten bei Blossfeld und Mayer (1988) problematisch, da sich empirisch nachweisen lässt, dass viele Berufe nicht eindeutig einem Segment zugeordnet werden können. Beschäftigte einer Berufsgruppe können in unterschiedlichen Segmenten beschäftigt sein, z. B. in Abhängigkeit davon, ob sie in einem Groß- oder Kleinbetrieb tätig sind. Durch die Zuordnung von Beschäftigten zu Segmenten über den Beruf ordnet man einen Großteil der Beschäftigten einem Segment zu, in dem sie eigentlich nicht beschäftigt sind. Um diese fehlerhafte Zuordnung zu vermeiden, nutzt Szydlík die Antworten auf die Frage nach der erforderlichen Ausbildung im Beruf für eine zielgenauere Zuordnung. Erwerbstätige, die angeben, dass für ihre Tätigkeit keine besondere Ausbildung oder nur eine kurze Einweisung erforderlich sei, werden dem sekundären Arbeitsmarktsegment, alle übrigen Beschäftigten dem primären Arbeitsmarktsegment zugeordnet. Dem primären Segment gehören dabei der fachliche und der betriebsinterne Arbeitsmarkt an, während das sekundäre Segment den unstrukturierten Arbeitsmarkt umfasst.

Die empirischen Resultate der Auswertungen von Szydlík unterscheiden sich bei den drei Operationalisierungsvarianten, welche er verwendet. In der ersten Variante wählt er als Abgrenzungskriterium zwischen betriebsspezifischem und fachspezifi-

schem Arbeitsmarkt, wie Blossfeld und Mayer (1988), die Betriebsgröße, jedoch mit einer Betriebsgrößenschwelle von 200 Mitarbeitern. Im Ergebnis werden rund 40% aller Beschäftigten dem unstrukturierten Arbeitsmarkt zugeordnet, 35,6% dem fachspezifischen Arbeitsmarkt und 24,5% dem betriebsspezifischen Segment. In einer zweiten Variante wird statt einer Zuordnung zum unstrukturierten Segment nach Berufsgruppen die individuelle Information über das Anforderungsniveau in der ausgeübten Tätigkeit verwendet. Der Umfang des unstrukturierten Segmentes reduziert sich dadurch auf rund 21% der Beschäftigten. Das berufsfachliche Segment (45,7%) und das betriebsspezifische Segment (32,8%) sind entsprechend größer. In der dritten Operationalisierungsvariante wird eine Betriebsgröße von 20 Mitarbeitern als Kriterium zur Unterscheidung zwischen fachlichen und betriebsspezifischen Arbeitsmärkten verwendet. Die Beschäftigtenanteile verschieben sich deutlich zu den betriebsspezifischen Arbeitsmärkten, in denen nach dieser Definition 55,6% der Beschäftigten tätig sind, während es in den fachspezifischen nur noch 23% sind. Diese Berechnungen zeigen überdeutlich, wie sehr die Ergebnisse von der gewählten Operationalisierung abhängen.

2.3 Arbeitsmarktsegmentation bei Wenger

Die Arbeit von Wenger (1984) liefert zunächst einen guten theoretischen Überblick über Ansätze der Segmentationstheorie in Abgrenzung zur neoklassischen Ökonomie. Er gibt einige theoretische Hinweise, die für meine eigene Operationalisierung der Arbeitsmarktsegmente von Bedeutung sind. Die Möglichkeit zur Bildung betrieblicher Arbeitsmärkte wird vor allem in Großbetrieben gesehen. Dies wird zum einen dadurch begründet, dass die Effektivität des – für betriebliche Arbeitsmärkte typischen – Erfahrungslernens von der Stabilität der betrieblichen Produktpalette, der Produktionsverfahren und des Produktionsapparates abhängt. Zum anderen sei für die Rentabilität betriebsspezifischer Humankapitalinvestitionen eine längere Nutzungsperiode erforderlich. Aus diesen beiden Gründen sei die Bildung betriebsinterner Arbeitsmärkte in Wirtschaftsbereichen mit starken konjunkturellen oder saisonalen Nachfrageschwankungen eher unwahrscheinlich. Als Reaktion auf Nach-

frageschwankungen könnten Großbetriebe zwei „Dualisierungsstrategien“ anwenden: zum einen die Auslagerung des instabilen Teils der Produktnachfrage, zum anderen eine Spaltung der Belegschaften in Stamm- und Randbelegschaften (ebd., S. 53f.). Für die Bundesrepublik Deutschland gelangt Wenger zu der Einschätzung, dass eine Dualisierung des Arbeitsmarktes wie in den USA oder Italien durch das „weitgehende Fehlen bzw. die marktmäßige Spezialisierung des Sektors traditioneller Arbeit und [...] die vereinheitlichenden Wirkungen rechtlicher und gewerkschaftlicher Bestimmungen auf die Arbeitsmarktstruktur“ verhindert würde. Die Grenze zwischen primärem und sekundärem Segment sei in Deutschland – vor allem im Bereich von Großbetrieben – eher innerbetrieblich als zwischenbetrieblich zu erwarten. Zur Legitimierung dieser Spaltung diene einerseits die Zuweisung von Alternativrollen bei Arbeitskräftegruppen, denen man unterstellt, dass sie nicht auf eine dauerhafte Erwerbstätigkeit angewiesen seien, und andererseits der Aufbau von institutionell und rechtlich andersartigen Arbeitsverhältnissen.

Wegen der großen Bedeutung beruflicher Qualifikation sei in Deutschland eine Überlagerung beruflicher und betrieblicher Teilarbeitsmärkte zu erwarten. Daher wird davon ausgegangen, dass sich Qualifikationsniveau und Arbeitskräftestruktur auf betrieblichen und beruflichen Arbeitsmärkten ähneln. Ein wesentlicher Unterschied liege in der höheren zwischenbetrieblichen Mobilität in beruflichen Arbeitsmärkten. Berufliche Arbeitsmärkte seien am ehesten im handwerklichen Bereich zu erwarten. Vom betrieblichen und beruflichen Teilarbeitsmarkt wird der externe Arbeitsmarkt unterschieden. Hier würden kurze Beschäftigungsdauern, das Fehlen beruflicher Qualifikation und einfache Tätigkeiten dominieren. Ebenso könnten geringe Löhne und eine nicht dauerhafte Arbeitsmarktbindung der Beschäftigten erwartet werden.

Der externe Teilarbeitsmarkt dürfe nicht mit dem sekundären Arbeitsmarkt im dualen Arbeitsmarktmodell verwechselt werden. Letzterer könne auch in Wirtschaftszweigen existieren, die von internen Arbeitsmarktstrukturen dominiert seien. Externe Teilarbeitsmärkte seien hingegen auf Branchen beschränkt, in denen sie dominant

seien, was in technologisch rückständigen oder schrumpfenden Branchen der Fall sei (Wenger 1984: 65).

Empirische Basis der Auswertungen von Wenger ist die Gehalts- und Lohnstrukturerhebung der Jahre 1966 und 1972. Auf Grundlage dieser Unternehmenserhebung werden Aussagen für Betriebe mit mehr als zehn Beschäftigten, 32 Industriezweige und Arbeitertätigkeiten gemacht.

Zur Abgrenzung von Arbeitsmarktsegmenten erscheinen Wenger vor allem Mobilitätsprozesse ausschlaggebend. Er geht davon aus, dass sich zwischenberufliche Mobilität im berufsfachlichen Arbeitsmarkt auf Facharbeiterpositionen konzentriert, während sie im externen Segment überwiegend auf Arbeitsplätzen mit geringen Qualifikationsanforderungen zu finden sei. Der berufliche und der externe Arbeitsmarkt könnten demnach über den Anteil beruflich qualifizierter Facharbeiter an der gesamten Fluktuation eines Wirtschaftszweiges voneinander abgegrenzt werden. Das Kriterium zur Messung der Stabilität von Beschäftigung ist dabei der Anteil der Beschäftigungsverhältnisse mit einer Dauer von bis zu zwei Jahren an allen Beschäftigungsverhältnissen.

Berufliche Arbeitsmärkte werden definiert durch eine geringe Stabilität der Beschäftigung (d. h. ein großer Anteil aller Beschäftigten ist erst zwei Jahre oder weniger im Unternehmen beschäftigt) und einen hohen Facharbeiteranteil unter den in den letzten zwei Jahren neu rekrutierten Mitarbeitern. Interne Arbeitsmärkte sind durch hohe Stabilität und mittlere Werte des Facharbeiteranteils bei den Neurekrutierungen gekennzeichnet und externe Arbeitsmärkte durch geringe Stabilität und einen geringen Facharbeiteranteil unter Beschäftigten mit einer Beschäftigungsdauer von bis zu zwei Jahren (ebd., S. 73f.).

2.4 Abgrenzung bei Köhler et al.

In der Analyse von Köhler et al. (2004) werden betriebliche Beschäftigungssysteme und Beschäftigungssubsysteme als das betriebliche Substrat überbetrieblicher Teilarbeitsmärkte gesehen. Betriebe gelten als Mischformen der Nutzung von Arbeitskraft, d. h., Belegschaftsteile werden unterschiedlichen Teilarbeitsmärkten zugeordnet.

Betriebliche Beschäftigungssysteme werden definiert als „die Gesamtheit der auf die Sicherung der Verfügbarkeit und Leistung von Arbeitskraft gerichteten Strukturen und Prozesse im Unternehmen“ (Köhler et al. 2004: 50). Sie werden als innerbetriebliche Allokationsräume verstanden, deren Grenzen sich aus dem Mobilitätsbereich der Organisationsmitglieder ergäben und die eine bestimmte Zahl an Eintritts- und Austrittspositionen aufweisen würden. Nach Köhler et al. zeichnen sie sich durch einheitliche Regeln der Allokation (Eintritts-, Austrittspositionen, Binnenmobilität), der Qualifikation (Anlernung, Ausbildung, Weiterbildung) und der Gratifikation (formelle und informelle Anreizsysteme) aus.

Es wird nicht eine auf theoretischen Annahmen basierende Typologie, sondern eine „empiriegeleitete Systematik als heuristisches Instrument zur Beschreibung von Mustern betrieblicher Beschäftigungsverhältnisse“ entwickelt (ebd., S. 51). Dabei werden folgende Muster betrieblicher Beschäftigungsverhältnisse unterschieden:

1. Geschlossene, offene und marktförmige Beschäftigungssysteme, wobei sich letztere marktvermittelten Kaufverträgen annähern. Geschlossene Systeme entsprechen internen Arbeitsmärkten, offene und marktförmige Systeme bilden die Basis von externen Teilarbeitsmärkten.
2. Berufsfachliche, jederperson- und tätigkeitsbasierte Qualifikationen nach der Logik der Erzeugung und Verwertung von Qualifikation. Tätigkeitsbasiert sind anspruchsvolle Qualifikationen, die nicht beruflich normiert sind und über eine Kombination von Anlernung am Arbeitsplatz und Weiterbildung erworben werden. Solche Anlernqualifikationen würden in den alten Segmentationsansätzen

als betriebsspezifisch eingestuft, es habe sich aber gezeigt, dass sie auch überbetrieblich gehandelt werden könnten.

Damit gibt es neben berufsfachlichen und unstrukturierten Märkten einen dritten Typus externer Märkte, nämlich den für mittlere und höhere Qualifikationen und Kompetenzen, die über Anlernung und Weiterbildung erworben werden; dieser dritte Typus wird als tätigkeitsbasiert bezeichnet. Die Unterscheidung zwischen geschlossenen, offenen und marktförmigen Beschäftigungssystemen erfolgt über das Merkmal der Beschäftigungsdauer (Tabelle 4). Daneben gibt es noch einen Zwischentypus; er umfasst so genannte „offene Beschäftigungssysteme mit Qualifizierung“. Hierunter fallen Ausbildungssysteme oder Praktikantensysteme mit meist geringen Chancen der Übernahme in ein reguläres Beschäftigungsverhältnis.

Tabelle 4: Differenzierung betrieblicher Beschäftigungssysteme bei Köhler

	Geschlossene Beschäftigungssysteme	Offene Beschäftigungssysteme	Marktförmige Beschäftigungssysteme
	Allgemeine Charakteristika		
Gesamter Arbeitsmarkt	Hoher Anteil langfristiger Beschäftigung (> 10 Jahre). Eintritte auf Einfacharbeitsplätzen. Wenn berufsfachlich oder Jedermannsarbetsmarkt: Flachere Verdienstspannen und mehr horizontale Mobilität.	Hoher Anteil mittelfristiger Beschäftigung (über 2 bis 10 Jahre). Mobilitätsketten kurz, eher horizontal. Verdienstspannen gering. Humankapitalinvestitionen werden geteilt zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer.	Hoher Anteil kurzfristiger Beschäftigung. Häufig atypische Verträge. Kurze Anlernprozesse.
	Berufs- und Branchenbeispiele		
Berufsfachliche Qualifikation	Kleinserienfertigung im Maschinenbau; Banken; teilweise Bauindustrie; Softwarebranche (keine spezifischen Einstiegsarbeitsplätze, Qualifikationsanforderungen sehr hoch).	Baufacharbeiter, Pflegekräfte, teilweise Bankkaufleute. Klassische berufsfachliche Arbeitsmärkte.	Zeitarbeit für Fachkräfte.
Tätigkeitsbasierte Qualifikation	Klassische vertikale Mobilitätsketten (klassische interne Märkte). Horizontale Struktur (Weiterbildungsplaner).	Anlernertätigkeiten Industrie; Quereinsteiger Softwarebranche, Weiterbildungssektor, Journalisten (metafachliche Kompetenzen wie pädagogische oder Schreibkompetenzen wichtig).	Freie Dozenten, Journalisten.
Jederson-Qualifikation	Hilfstätigkeiten Maschinenbau; teilweise Pflegedienste.	Hilfstätigkeiten in der Pflege, Bauwesen, Einzelhandel. Klassische Jederson Arbeitsmärkte (Köhler et al. 2004: 56).	Einzelhandel Saisonkräfte, Softwareberatung, Verputz-Kolonnen im Bauwesen, Dozenten in der Weiterbildung.

Quelle: Köhler et al. 2004, 2006; eigene Darstellung.

Bei Köhler et al. (2006) werden die geschlossenen Beschäftigungssysteme noch differenziert in geschlossene und teilgeschlossene Systeme. Zudem kann innerhalb

jedes Feldes der Tabelle jeweils zwischen primären und sekundären Segmenten unterschieden werden, wobei Lutz et al. (2007) die Verwendung einer Niedriglohnschwelle von zwei Dritteln des Medians als Abgrenzungskriterium vorschlagen.

Aufbauend auf den Arbeiten von Sengenberger (1987) werden von Köhler et al. (2006) verschiedene Aspekte der Arbeitsmarktsegmentation eingehender untersucht. So wird etwa argumentiert, dass auch tätigkeitsbasierte Anlernqualifikationen überbetrieblich gehandelt werden können, oder dass interne Märkte auch berufliche oder Jedermannsqualifikationen organisieren können. Ebenso wird darauf verwiesen, dass externe Märkte mit schlechten Beschäftigungsbedingungen auch die Allokation anspruchsvoller Qualifikationen, wie etwa bei freien Journalisten, organisieren können.

Zu dieser Systematik ist anzumerken, dass es sich um eine empiriegeleitete Heuristik zur Interpretation von Einzelfällen und nicht um den Versuch der Bildung einer allgemeinen, theoriegeleiteten Typologie handelt. So kann die Unterscheidung zwischen internen und externen Märkten schon bei Sengenberger (1987) nicht als eine klare Abgrenzung gesehen werden. Vielmehr gibt es ein Kontinuum zwischen den beiden Polen „intern“ und „extern“, welches Betriebe mit unterschiedlicher Offenheit bzw. Geschlossenheit des Arbeitsmarktes umfasst. Hier ließen sich also beliebig viele Zwischentypen bilden, wobei das aber nichts daran ändert, dass interne und externe Märkte die beiden Idealtypen am jeweiligen Ende des Kontinuums bilden. Es ist also danach zu fragen, welchen Erklärungswert die Einführung zusätzlicher Typen für das Verständnis empirischer Tatsachen liefert. Sieht man sich die Berufsbeispiele an, welche von Köhler et al. (2004) für die einzelnen Segmente genannt werden, zeigt sich eine starke Ähnlichkeit zwischen den offenen und den marktförmigen Beschäftigungssystemen. So werden Hilfskräfte im Einzelhandel und im Bauwesen sowie Journalisten in beiden Markttypen genannt, was den Eindruck erweckt, dass die Unterscheidung eher graduell ist. So merken Köhler et al. (2006: 24) selbst an, dass die Bildung von Untertypen in internen und externen betrieblichen Beschäftigungssystemen von der Forschungsfrage abhängt.

Die Autoren fassen dann auch in einer Übersicht die Arbeitsmarktsegmente weiter zusammen (Tabelle 5), wobei interne und externe Arbeitsmarktsegmente über das Merkmal der Beschäftigungsdauer unterschieden werden.

Tabelle 5: Zusammenfassung der Arbeitsmarktsegmente bei Köhler et al. (2006)

	Intern	Extern
Primär	Primäre interne Märkte	Berufliche Arbeitsmärkte
Sekundär	Sekundäre interne Märkte	Sekundäre externe Märkte

Quelle: Köhler et al. 2006: 26; eigene Darstellung.

Primäre und sekundäre Arbeitsmarktsegmente unterscheiden sich hinsichtlich der Lohnhöhe. Zur Abgrenzung wird eine Niedriglohnschwelle definiert: Liegt die Entlohnung in einem Beschäftigungsverhältnis unterhalb von zwei Dritteln des Medianlohns, zählt es zum sekundären, sonst zum primären Segment.

2.5 Operationalisierung der Arbeitsmarktsegmentierung in Deutschland – Eine Synopse

Die in diesem Kapitel analysierten Segmentationsansätze untersuchen die Arbeitsmarktsegmentierung in Deutschland anhand unterschiedlicher Abgrenzungskriterien, welche in Tabelle 6 zusammengefasst sind.

Interne und externe Arbeitsmarktsegmente werden in den aufgeführten Untersuchungen nach den Kriterien Betriebsgröße sowie Beschäftigungsdauer unterschieden. Das berufsfachliche und das unstrukturierte Segment werden über die Kriterien Anteil Qualifizierter innerhalb eines Berufes, Anforderungsniveau einer individuellen Tätigkeit, Facharbeiteranteil unter kurzzeitig Beschäftigten oder eine Niedriglohnschwelle, d. h. die Unterscheidung zwischen niedrigen und höheren Einkommen, voneinander abgegrenzt. Weiterhin werden unterschiedliche Datensätze verwendet.

Auf der einen Seite sind dies Massendatensätze wie die Lebensverlaufsstudie, das sozio-ökonomische Panel oder die Gehalts- und Lohnstrukturerhebung, welche eine hohe Repräsentativität bieten, aber nur eine begrenzte Anzahl an Variablen zur Abgrenzung von Arbeitsmarktsegmenten enthalten. Bei diesen Datensätzen muss eine Operationalisierung von Arbeitsmarktsegmenten immer auf den im Datensatz enthaltenen Variablen aufbauen. Auf der anderen Seite wurden spezielle Unternehmensbefragungen durchgeführt (Köhler et al. 2004, 2006), welche es den Autoren ermöglichen, die Befragung an vorher gewählte Operationalisierungskriterien anzupassen. Eine Schwäche solcher eigens durchgeführten Befragungen ist meist eine geringere Repräsentativität der Ergebnisse.

Tabelle 6: Operationalisierung der Arbeitsmarktsegmentierung in Deutschland – Synopse

Autor	Datenquelle/ Zeitraum	Abgrenzungskriterien
Blossfeld Mayer 1988	Lebensverlaufsstudie 1981– 1983	<ul style="list-style-type: none"> • Betriebsgröße (Schwellenwert: 50 Beschäftigte) • Anteil Qualifizierter innerhalb einer Tätigkeit • Zuordnung der Berufe zu Segmenten
Szydlík 1990	Sozio-ökonomisches Panel 1984–1988	<ul style="list-style-type: none"> • Betriebsgröße (Schwellenwert 20 bzw. 200 Beschäftigte) • Anforderungsniveau individueller Tätigkeit • Zuordnung von Beschäftigten zu Segmenten
Wenger 1984	Gehalts- und Lohnstrukturerhebung 1966 und 1972	<ul style="list-style-type: none"> • Anteil kurzzeitiger Beschäftigung an der Gesamtbeschäftigung • Facharbeiteranteil unter kurzzeitig Beschäftigten
Köhler et al. 2004, 2006	Unternehmensbefragung der Autoren	<ul style="list-style-type: none"> • Beschäftigungsdauer (Schwellenwert 10 Jahre) • Niedriglohnschwelle (2/3 des Medians)

Quelle: Eigene Zusammenstellung.

Wie die Ausführungen von Szydlík (1990) gezeigt haben, ist es nicht sinnvoll, komplette Tätigkeiten oder Wirtschaftszweige einem Segment zuzuordnen, da so eine Vielzahl von Beschäftigten zu einem Segment gezählt wird, zu welchem sie z. B. aufgrund fehlender Qualifikation gar nicht gehört. Für meine eigene Untersuchung bedeutet dies, dass die Zuordnung zu Segmenten auf der Ebene einzelner Beschäftigter erfolgen muss. Die Betriebsgröße, die Beschäftigungsdauer, das Qualifikati-

onsniveau von Beschäftigten sowie das Anforderungsniveau von Tätigkeiten erscheinen als geeignete Kriterien zur Abgrenzung von Arbeitsmarktsegmenten. In Kapitel 3 wird eine eigene Operationalisierung von Arbeitsmarktsegmenten auf Grundlage der hier angeführten Variablen entwickelt.

3. Umfang von Arbeitsmarktsegmenten im Zeitverlauf

In diesem Kapitel soll eine geeignete Operationalisierung von Arbeitsmarktsegmenten gefunden werden. Da die Operationalisierung sich nicht allein an dem theoretisch Wünschenswerten orientieren kann, sondern auch die Limitation durch die verwendeten Datensätze berücksichtigen muss, werden zunächst diese Datensätze und mögliche Operationalisierungen, die diese Datensätze erlauben, vorgestellt (Abschnitt 3.1).⁹ Im Abschnitt 3.2 wird dann die konkrete eigene Operationalisierung von Arbeitsmarktsegmenten für alle folgenden Auswertungen entwickelt. Die so definierten Segmente werden nach Umfang und zeitlicher Entwicklung untersucht (Abschnitt 3.3).

3.1 Verwendete Datensätze

Datengrundlage dieser Arbeit sind zum einen Datensätze auf der Basis von prozessproduzierten Daten der Bundesagentur für Arbeit (BA). Von den Datensätzen der Bundesagentur für Arbeit werden das BA-Beschäftigtenpanel und die Regionalstichprobe des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB-Regionalstichprobe) ausgewertet.¹⁰ Zum anderen wird das sozio-ökonomische Panel (SOEP) des Deutschen Instituts für Wirtschaftsforschung (DIW) analysiert (Wagner et al. 2007).

Die auf BA-Daten basierenden Datensätze erscheinen zur Analyse von Mobilitätsgängen besser geeignet als die Daten des SOEP, da Erwerbsverläufe zeitlich exakter nachvollzogen werden können und die Fallzahlen größer sind. Da in den Datensätzen der Bundesagentur für Arbeit keine genauen Informationen zur Wochenarbeitszeit enthalten sind, können mit diesen keine stundenlohnbezogenen Auswertungen erstellt werden. Die Auswertungen mit den BA-Daten beziehen sich

⁹ Die Vorstellung der Datensätze erfolgt gebündelt, d. h., es wird auch auf einige Aspekte eingegangen, welche erst bei den späteren Auswertungen zum Niedriglohnbereich relevant sind. Dies geschieht zugunsten einer besseren Übersichtlichkeit.

¹⁰ Schmucker/Seth (2008) sowie Drews et al. (2006).

auf Bruttomonatslöhne und sind daher auf Vollzeitbeschäftigte beschränkt, weil hier ein Vergleich von Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigten nicht sinnvoll erscheint.

Das SOEP hingegen enthält Informationen zur tatsächlichen Wochenarbeitszeit und zum Bruttomonatseinkommen. Auf dieser Basis lassen sich Stundenlöhne berechnen, und es können Auswertungen für Teilzeitbeschäftigte und Minijobber/innen gemacht werden. Daher erfolgen ergänzend Auswertungen mit dem sozio-ökonomischen Panel (SOEP) des DIW. Zudem wird im SOEP die Dauer der Betriebszugehörigkeit retrospektiv abgefragt. In den BA-Daten hingegen muss die Dauer der Betriebszugehörigkeit aus den Daten erst konstruiert werden, was beim BA-Beschäftigtenpanel wegen seiner kurzen Laufzeit (1998–2006) an sehr enge Grenzen stößt.

3.1.1 Das sozio-ökonomische Panel (SOEP)

Das sozio-ökonomische Panel (SOEP) ist eine repräsentative Panelbefragung unter privaten Haushalten, die seit 1984 jährlich durchgeführt wird. Die folgenden Auswertungen basieren auf der Datenlieferung bis einschließlich Welle X aus dem Jahr 2007.

Bestimmte Kategorien von Beschäftigten, für die sich entweder keine sinnvollen Stundenlöhne berechnen lassen oder für die spezielle Entlohnungsregelungen gelten, wurden aus der Analyse ausgeklammert (Selbstständige und Freiberufler/innen, mithelfende Familienangehörige, Auszubildende, Praktikant/innen, Personen in Umschulung und Rehabilitation, Personen in Arbeitsbeschaffungs- und Strukturanpassungsmaßnahmen, Beschäftigte in Behindertenwerkstätten, Wehr- und Zivildienstleistende sowie Beschäftigte in Altersteilzeit). Ebenfalls ausgeschlossen wurden Schüler/innen, Studierende und Rentner/innen, weil diese Gruppen üblicherweise lediglich einer Nebenbeschäftigung nachgehen.

Die Daten zum Einkommen und zur Arbeitszeit beziehen sich bei den Auswertungen mit dem SOEP zunächst auf die Hauptbeschäftigung. Nur wenn weder eine Arbeitszeitinformation noch eine Einkommensinformation für die Hauptbeschäfti-

gung vorlagen, wurde die entsprechende Information aus der Nebentätigkeit verwendet. Somit wurden Nebenbeschäftigungen ausgeschlossen, die zusätzlich zu einer Haupttätigkeit ausgeübt werden, und jede/r Beschäftigte ist nur mit einem Beschäftigungsverhältnis in der Auswertung enthalten.

Sonderzahlungen wurden zum Einkommen hinzugerechnet. Die Einkommensinformation zu Sonderzahlungen für 2007 stammt aus dem Vorjahr (2006) und wurde nur verwendet, wenn es in der Zwischenzeit keinen Arbeitgeberwechsel gab. Für alle anderen Jahre liegen die Angaben zu Einkommen und Sonderzahlungen für dasselbe Jahr vor.

Besondere Probleme bereitete die Abgrenzung geringfügiger Beschäftigung, der sogenannten Minijobs, da das SOEP hierzu, abgesehen von einer Selbsteinschätzung der Beschäftigten, keine vorgegebene Variable enthält. Für die folgenden Auswertungen wurde eine Definition gewählt, die möglichst eng den gesetzlichen Regelungen im jeweiligen Auswertungsjahr folgt und die Angaben zum Bruttomonatsverdienst und zur wöchentlichen Arbeitszeit nutzt. Demnach wurde für die Jahre ab 2004 ein Minijob definiert als ein Beschäftigungsverhältnis mit monatlichem Verdienst von 400 € oder weniger, wobei die Wochenarbeitszeit ohne Bedeutung ist.¹¹ Alle Personen im SOEP, auf die dies im Befragungsmonat zutraf, wurden als Minijobber/innen eingestuft, unabhängig von der Selbsteinschätzung der Person. So genannte kurzzeitige Beschäftigungsverhältnisse (unter zwei Monaten oder weniger als 50 Tage) wurden nicht erfasst.

Als Arbeitszeit wurde zunächst die Angabe zur vereinbarten Arbeitszeit ausgewertet. War hierzu keine Angabe vorhanden, wurde die Angabe zur tatsächlichen Arbeitszeit verwendet. Als Vollzeittätigkeit wurde eine Tätigkeit mit 35 oder mehr Wochenstunden definiert; entsprechend wurden Arbeitsverhältnisse mit weniger als 35 Wochenstunden als Teilzeitarbeit eingestuft, sofern sie nicht die Minijob-Definition erfüllten.

¹¹ Für weiter zurückliegende Jahre gelten entsprechend andere Einkommensgrenzen, und zudem muss die wöchentliche Arbeitszeit bei 15 Stunden oder weniger liegen.

Es wurden Brutto-Stundenlöhne berechnet, indem das Brutto-Monatseinkommen durch die Anzahl der tatsächlich gearbeiteten Stunden pro Woche geteilt wurde. Überstunden sind sowohl in der Arbeitszeitinformation als auch in der Einkommensinformation enthalten.

Zur empirischen Beschreibung von Arbeitsmarktsegmenten bietet das SOEP mehr Möglichkeiten als die Datensätze der Bundesagentur für Arbeit. Die Betriebszugehörigkeitsdauer wird direkt abgefragt und ist daher nicht linkszensiert wie in den BA-Daten. Zudem sind mehr Informationen über die Qualifikationserfordernisse in Tätigkeiten enthalten als in den BA-Daten, wodurch berufsfachliche Arbeitsmärkte besser abgegrenzt werden können. Aufgrund der im Vergleich zu den BA-Daten viel geringeren Fallzahl erscheint das SOEP jedoch gerade für die Untersuchung der Mobilität aus dem Niedriglohnbereich heraus wenig geeignet.

3.1.2 Das BA-Beschäftigtenpanel und die IAB-Regionalstichprobe

Gegenüber dem SOEP liegt der Vorteil der BA-Daten darin, dass es sich um Masendaten mit sehr hohen Fallzahlen handelt. Vor allem bei der Analyse zu Aufstiegen aus Niedriglohnbeschäftigung ist dies ein großer Vorteil, da die Beschränkung auf Beschäftigte, die aus dem Niedriglohnbereich in besser entlohnte Beschäftigung aufsteigen, die Fallzahl stark reduziert. Um für diese Gruppe differenzierte Auswertungen nach Betriebs- und Personenmerkmalen vornehmen zu können, sind Datensätze mit sehr hohen Fallzahlen notwendig.

Die Entwicklung der Niedriglohnbeschäftigung wird für den Zeitraum 1980 bis 1998 mit der IAB-Regionalstichprobe und ab 1999 bis zum aktuellen Rand mit dem BA-Beschäftigtenpanel analysiert, wodurch sich über einen längeren Zeitraum hinweg durchgehende Zeitreihen berechnen lassen.

Das BA-Beschäftigtenpanel deckt etwa 80 % aller Beschäftigten ab. Selbstständige und Beamte sind nicht enthalten.¹² In den hier vorgenommenen, eigenen Auswertungen werden Auszubildende und Teilzeitbeschäftigte aus der Analyse ausgeschlossen, wofür folgende Argumente sprechen: Während der Ausbildung sind die Betroffenen in der Regel noch nicht voll produktiv und beteiligen sich an den Kosten der Ausbildung durch Verzicht auf einen höheren Lohn. Hinzu kommt, dass in Deutschland mit seinem dualen System der Berufsausbildung erheblich mehr Jugendliche in einer betrieblichen Ausbildung sind als in anderen Ländern. Würden Auszubildende in die Analyse einbezogen, würden z. B. Branchen, die viel ausbilden, aufgrund ihrer Ausbildungsaktivitäten als Niedriglohnbranchen erscheinen.

Teilzeitbeschäftigte mussten ausgeschlossen werden, da die Datensätze der Bundesagentur für Arbeit keine genauen Informationen zur Wochenarbeitszeit beinhalten. Als Einkommensinformation liegen nur Brutto-Monatsgehälter vor, und es können keine Stundenlöhne berechnet werden. Auf der Basis von Monatsgehältern lassen sich Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigung nicht sinnvoll vergleichen.

Beim BA-Beschäftigtenpanel handelt es sich um anonymisierte Quartalsdaten aus der Beschäftigtenstatistik der Bundesagentur für Arbeit (BA). Dieser Datensatz deckt momentan den Zeitraum zwischen 1998 und 2006 ab. Neben Informationen über Beschäftigungszeiten sind einige Betriebsinformationen, die im Rahmen der Sozialversicherungsmeldungen erfasst werden, ebenso wie Informationen über Zeiten des Leistungsbezugs enthalten.

Die IAB-Regionalstichprobe enthält ähnliche Informationen wie das BA-Beschäftigtenpanel in Verlaufsdatenform. Der Ausschluss von Beschäftigtengruppen und der Bezug auf Vollzeit erfolgen analog zum Vorgehen beim BA-Beschäftigtenpanel.

¹² Für detaillierte Informationen zum Datensatz vgl. Schmucker/Seth (2008).

3.2 Eigene Operationalisierung

In den in Kapitel 2 ausgewerteten Untersuchungen wird zwischen internen und externen Arbeitsmarktsegmenten unterschieden. Sengenberger (1987) geht davon aus, dass sich diese durch unterschiedliche Mechanismen der Allokation, Gratifikation und Qualifizierung der Arbeitskräfte voneinander unterscheiden. Auf internen Märkten werden diese Funktionen über Regeln bestimmt und auf externen Märkten idealtypisch den Marktkräften überlassen. Hierbei muss man sich vor Augen halten, dass es sich um Idealtypen handelt, die in der Realität nicht in ihrer Reinform vorzufinden sind.

Als Kriterien für die Abgrenzung interner Arbeitsmärkte werden die Beschäftigung in Großbetrieben sowie alternativ lange Betriebszugehörigkeitsdauern genannt. Beide Variablen finden sich in unterschiedlicher Form in den beiden Datenquellen.

Die Variable der Betriebszugehörigkeitsdauer erscheint naheliegend, weil sie einen starken Bezug zur Aneignung betriebsspezifischer Kenntnisse hat, was ein zentrales Definitionsmerkmal interner Arbeitsmärkte ist. Dahinter steht die Annahme, dass sich Beschäftigte mit zunehmender Betriebszugehörigkeit betriebsspezifische Kenntnisse aneignen und in der betrieblichen Hierarchie aufsteigen (vertikales Lernen). Andererseits erscheint eine lange Betriebszugehörigkeit zwar notwendig, aber nicht hinreichend, um einen internen Arbeitsmarkt zu definieren.

Auch Kleinbetriebe können stabile Stammbesetzungen haben. Da es in sehr kleinen Betrieben nur wenige interne Aufstiegswege oder Umsetzungsmöglichkeiten gibt, welche als zentrale Eigenschaft interner Arbeitsmärkte beschrieben werden, stellt sich die Frage, welches Äquivalent es in Kleinbetrieben für die Karriereleitern interner Arbeitsmärkte in Großbetrieben gibt. Zwar sind die Aufstiegswege durch die geringe Betriebsgröße beschränkt, die Beschäftigten können jedoch durch vielfältige Einsetzbarkeit eine höhere funktionale Flexibilität aufweisen als in Großbetrieben. Es wäre denkbar, dass die Beschäftigten mit den Tätigkeiten der Kollegen besser vertraut sind als in stärker arbeitsteiligen Großbetrieben und sich somit besser gegenseitig ersetzen können, z. B. im Falle von Urlaub und Krankheit. Diese Form

interner funktionaler Flexibilität könnte ein Äquivalent für Stellenumbesetzungen und interne Aufstiege sein, welche für interne Arbeitsmärkte in Großbetrieben charakteristisch sind. Beschäftigte erweitern so mit zunehmender Betriebszugehörigkeit ihre Kenntnisse auf einer horizontalen Ebene (horizontales Lernen).

Köhler et al. (2006) verwenden zur Definition interner Arbeitsmärkte das Merkmal einer Beschäftigungsdauer von über zehn Jahren. In Auswertungen mit dem BA-Beschäftigtenpanel lässt sich diese Definition nicht umsetzen, weil die Gesamtlaufzeit des Panels nur neun Jahre beträgt (1998 bis 2006). Auf der Basis des SOEP lässt sich diese Definition allerdings einfach umsetzen, da die Betriebszugehörigkeitsdauer retrospektiv erhoben wird.

Alternativ zur Betriebszugehörigkeitsdauer kann die Betriebsgröße zur Abgrenzung von Arbeitsmarktsegmenten verwendet werden. Die Schwierigkeit besteht in der Festlegung eines Schwellenwertes der Betriebsgröße, ab dem man von internen Arbeitsmärkten ausgeht. Setzt man diesen Schwellenwert sehr hoch an (z. B. Betriebe mit mehr als 2.000 Beschäftigten), erfasst man sicherlich im Wesentlichen interne Arbeitsmärkte, man klammert allerdings alle internen Arbeitsmärkte unterhalb der Betriebsgrößenschwelle aus. Setzt man die Schwelle hingegen sehr niedrig an (z. B. bei 50 Beschäftigten), erfasst man damit auch viele Betriebe, die bei näherer Betrachtung (z. B. durch Betriebsfallstudien) nicht als typische interne Arbeitsmärkte erscheinen würden, weil etwa interne Karrierewege oder die Aneignung betriebsspezifischen Humankapitals durch die Mitarbeiter im Zeitverlauf nicht gegeben sind. Es ist zwar möglich, dass auch bei Betrieben, die knapp über dem Schwellenwert von 50 Beschäftigten liegen, interne Arbeitsmärkte existieren, in Großbetrieben sind diese aber häufiger anzutreffen.

In der folgenden Auswertung werden zwei Operationalisierungen verwendet: Für die Auswertungen mit dem SOEP werden interne Arbeitsmärkte auf der Basis der Betriebszugehörigkeitsdauern definiert. Dabei wird davon ausgegangen, dass Beschäftigte mit einer Betriebszugehörigkeitsdauer von zehn Jahren und mehr zum internen Arbeitsmarkt zählen. Beschäftigte mit einer Betriebszugehörigkeitsdauer

von bis zu neun Jahren zählen hingegen zum externen Segment, welches in ein berufsfachliches und ein unstrukturiertes Segment unterteilt wird. Definitionskriterium für interne Arbeitsmärkte auf der Basis des SOEP ist damit eine lange Betriebszugehörigkeitsdauer. Die Betriebsgröße spielt bei der Operationalisierung der Arbeitsmarktsegmente bei Auswertungen mit dem SOEP keine Rolle. Im SOEP werden Betriebszugehörigkeiten retrospektiv erfragt. Auf dieser Basis kann berechnet werden, wie lange zu einem bestimmten Zeitpunkt bestehende Beschäftigungsverhältnisse im Durchschnitt schon andauern („*actual tenure*“). Diese Methode zur Bestimmung von Betriebszugehörigkeitsdauern hat einen starken Vergangenheitsbezug, weil Beschäftigungsverhältnisse ausgewertet werden, deren Beginn mehr oder weniger weit in der Vergangenheit liegt. Sie erlaubt keine Aussagen darüber, welche Beschäftigungsdauer für neu begonnene Beschäftigungsverhältnisse in Zukunft zu erwarten ist (Erlinghagen/Mühge 2006). Diese Operationalisierung berücksichtigt demnach nicht die Beschäftigungsperspektive von Personen, sondern die Beständigkeit ihrer in der Vergangenheit begonnenen Beschäftigungsverhältnisse, was als ein geeignetes Kriterium für die Operationalisierung interner Arbeitsmärkte erscheint.

Auf der Basis der BA-Daten dient die Betriebsgröße als Abgrenzungskriterium interner Arbeitsmärkte. Betriebe mit 200 und mehr Beschäftigten werden als Indikator für das interne Arbeitsmarktsegment verwendet. Bei Auswertungen mit BA-Daten ist die Betriebszugehörigkeitsdauer nicht von Bedeutung.

Neben der Unterscheidung zwischen internem und externem Arbeitsmarkt wird in allen in Kapitel 2 diskutierten Ansätzen zwischen primärem und sekundärem Arbeitsmarktsegment unterschieden, wobei für das primäre Segment folgende Kriterien angeführt werden: hohe Löhne, gute Arbeitsbedingungen, stabile Beschäftigung, gute Aufstiegsmöglichkeiten und ein faires Vorgehen bei der Arbeitsregulierung. Zur Unterscheidung primärer und sekundärer Arbeitsmärkte stütze ich mich auf die Operationalisierung von Lutz et al. (2007: 1069). Danach zählen Beschäftigte zum sekundären Segment, wenn sie mit ihrem Einkommen unterhalb einer Niedriglohn-

schwelle von zwei Dritteln des Medians liegen, und bei darüber liegenden Einkommen zum primären Segment. Dieses Vorgehen erscheint auch für die hier vorzunehmende, eigene Operationalisierung geeignet, weil auf eine international verbreitete Definition von Niedriglohnbeschäftigung Bezug genommen wird.

Das externe Segment wird von Sengenberger (1987) in ein berufsfachliches und ein unstrukturiertes Segment ohne besondere Qualifikationsanforderungen unterteilt. Diese Unterteilung ist identisch mit der Unterscheidung zwischen primärem und sekundärem Segment innerhalb des externen Arbeitsmarktsegmentes (Tabelle 5). Heute können wir aber nicht mehr wie in den 1980er Jahren davon ausgehen, dass die Bezahlung in berufsfachlichen Arbeitsmärkten gut ist. Niedriglohnbeschäftigung ist auch unter berufsfachlich Qualifizierten verbreitet. Daher wird von drei Teilarbeitsmärkten, dem betriebsinternen, dem berufsfachlichen und dem unstrukturierten Arbeitsmarkt ausgegangen, welche auf einer horizontalen Ebene nebeneinanderstehen. Jedes Arbeitsmarktsegment wird in einen Bereich mit eher guten und einen Bereich mit eher schlechten Beschäftigungsbedingungen, d. h. ein primäres und ein sekundäres Segment, unterteilt. Schlechte Beschäftigungsbedingungen werden als Niedriglohnbeschäftigung mit einem Stundenlohn (SOEP) bzw. Monatslohn (BA-Beschäftigtenpanel) unterhalb von zwei Dritteln des Medianlohns definiert (Tabelle 7).

Tabelle 7: Abgrenzung von Arbeitsmarktsegmenten

Arbeitsmarkttyp	Betriebsinterne Arbeitsmärkte	Berufsfachliche Arbeitsmärkte	Unstrukturierte Arbeitsmärkte
Primäres Segment	primär, intern	primär, berufsfachlich	primär, unstrukturiert
Niedriglohnschwelle			
Sekundäres Segment	sekundär, intern	sekundär, berufsfachlich	sekundär, unstrukturiert

Quelle: Eigene Darstellung.

Das berufsfachliche Segment wird in der eigenen Arbeit definiert als Beschäftigung mit einer abgeschlossenen Berufs- oder Hochschulausbildung, verbunden mit einer beruflichen Stellung oberhalb des Nicht-Facharbeiters bzw. oberhalb des einfachen Angestellten (Tabelle 8). Eine Einteilung von Angestelltentätigkeiten in einfache und höhere Angestellte ist nur mit dem SOEP möglich.¹³

Eine Mindestbeschäftigungsdauer im Betrieb für berufsfachliche Arbeitsmärkte festzulegen erscheint nicht sinnvoll, da Betriebswechsel ein Kennzeichen dieses Arbeitsmarkttypus sind. Das berufsfachliche Segment ist daher bei Auswertungen mit dem SOEP über eine Beschäftigungsdauer von bis zu neun Jahren definiert. Ab dem zehnten Beschäftigungsjahr zählen Beschäftigte zum betriebsinternen Arbeitsmarktsegment.

¹³ Der Einbezug weiterer Kriterien mit dem SOEP, vor allem der Selbsteinschätzung des Tätigkeitsniveaus, erwies sich als problematisch, da die Anzahl der Missingfälle im Zeitverlauf zu stark schwankte.

Tabelle 8: Definition der Arbeitsmarktsegmente

Label	Operationalisierung	Indikator für:
Großbetrieb	BA-Daten Großbetrieb (200 und mehr Beschäftigte).	Betriebsinterner Arbeitsmarkt
Intern	SOEP Betriebszugehörigkeitsdauer 10 Jahre und mehr.	
Kleinbetrieb, berufsfachlich	BA-Daten Betrieb hat weniger als 200 Beschäftigte. Beschäftigte/r hat abgeschlossene Berufsausbildung oder Hochschulabschluss und arbeitet oberhalb der Position des Nicht-Facharbeiters.	Berufsfachlicher Arbeitsmarkt
Berufsfachlich	SOEP Betriebszugehörigkeitsdauer bis zu 9 Jahre. Beschäftigte/r hat abgeschlossene Berufsausbildung oder Hochschulabschluss und arbeitet oberhalb der Position des Nicht-Facharbeiters/einfachen Angestellten.	
Kleinbetrieb, nicht berufsfachlich	BA-Daten Betrieb hat weniger als 200 Beschäftigte. Keine Berufsausbildung und/oder einfache Tätigkeit.	Unstrukturierter Arbeitsmarkt
Unstrukturiert	SOEP Betriebszugehörigkeitsdauer bis zu 9 Jahre. Keine Berufsausbildung und/oder einfache Tätigkeit.	
Unterscheidung primärer/sekundärer Arbeitsmarkt: Über eine Niedriglohnschwelle von zwei Dritteln des Medianlohns.		

Quelle: Eigene Darstellung.

Bei der Verwendung von BA-Daten ist die Betriebsgröße das Abgrenzungskriterium, und berufsfachliche Arbeitsmärkte beschränken sich auf Betriebe mit unter 200 Beschäftigten.

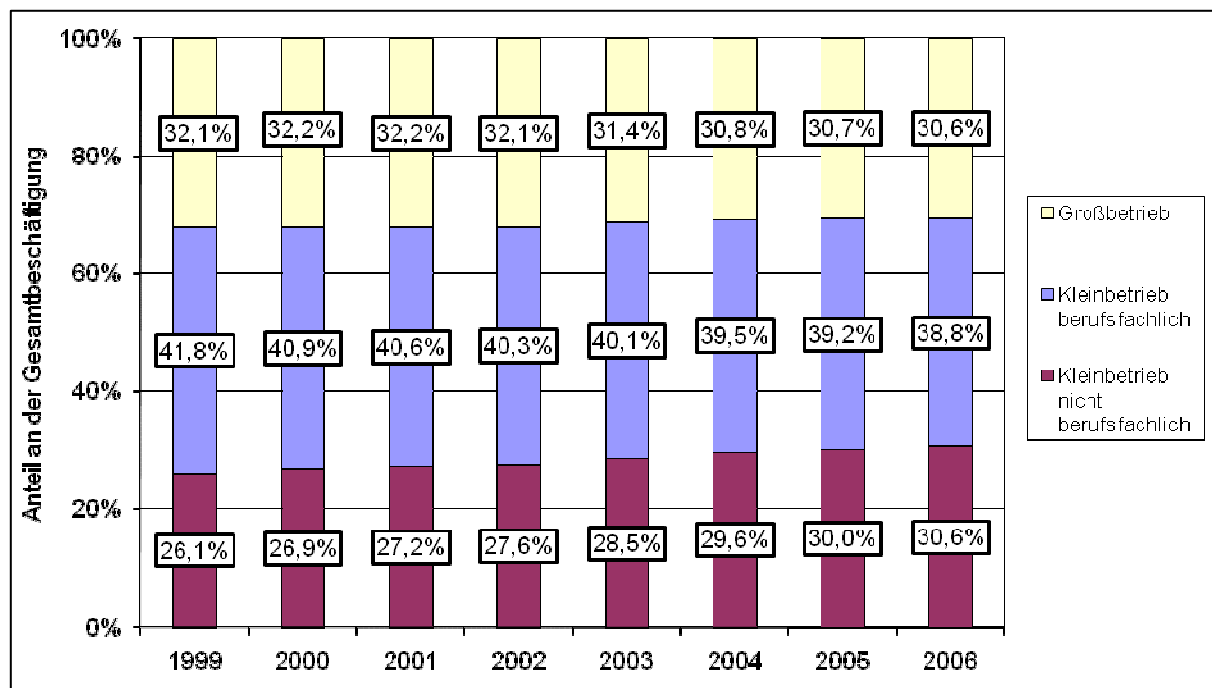
Zum unstrukturierten Arbeitsmarkt zählen alle Beschäftigten, die nicht den anderen Segmenten zugeordnet werden. Bei Auswertungen mit BA-Daten sind sie in kleinen oder mittelgroßen Betrieben mit weniger als 200 Beschäftigten tätig, wobei die Beschäftigungsdauer ohne Bedeutung ist.

Die Operationalisierung auf der Basis des SOEP definiert unstrukturierte Arbeitsmärkte über Betriebszugehörigkeitsdauern von bis zu neun Jahren, wobei die Betriebsgröße ohne Bedeutung ist. Die Beschäftigten haben entweder keine Berufs- bzw. Hochschulausbildung oder sind, falls sie eine haben, in einfachen Tätigkeiten beschäftigt. Beschäftigte mit fehlenden Angaben werden auch bei der Segmentzuordnung als Missingfälle kodiert, d. h. keinem Segment zugeordnet.

3.3 Entwicklung des Umfangs von Arbeitsmarktsegmenten im Zeitverlauf

Mit den in Tabelle 8 aufgeführten Kriterien konnten der Umfang des betriebsinternen, des berufsfachlichen und des unstrukturierten Arbeitsmarktsegmentes bestimmt werden (Abbildung 1).¹⁴ Die Auswertung der BA-Daten zeigt, dass im Zeitraum von 1999 bis 2006 der Anteil von Großbetrieben an der Gesamtbeschäftigung von gut 32 auf knapp 31% zurückging, was auf einen leichten Bedeutungsrückgang interner Arbeitsmärkte schließen lässt.

Abbildung 1: Entwicklung von Arbeitsmarktsegmenten im Zeitverlauf (Deutschland gesamt, alle sozialversicherungspflichtig Beschäftigten, inkl. Teilzeit und Minijobs)



Quelle: BA-Beschäftigtenpanel; eigene Berechnung.

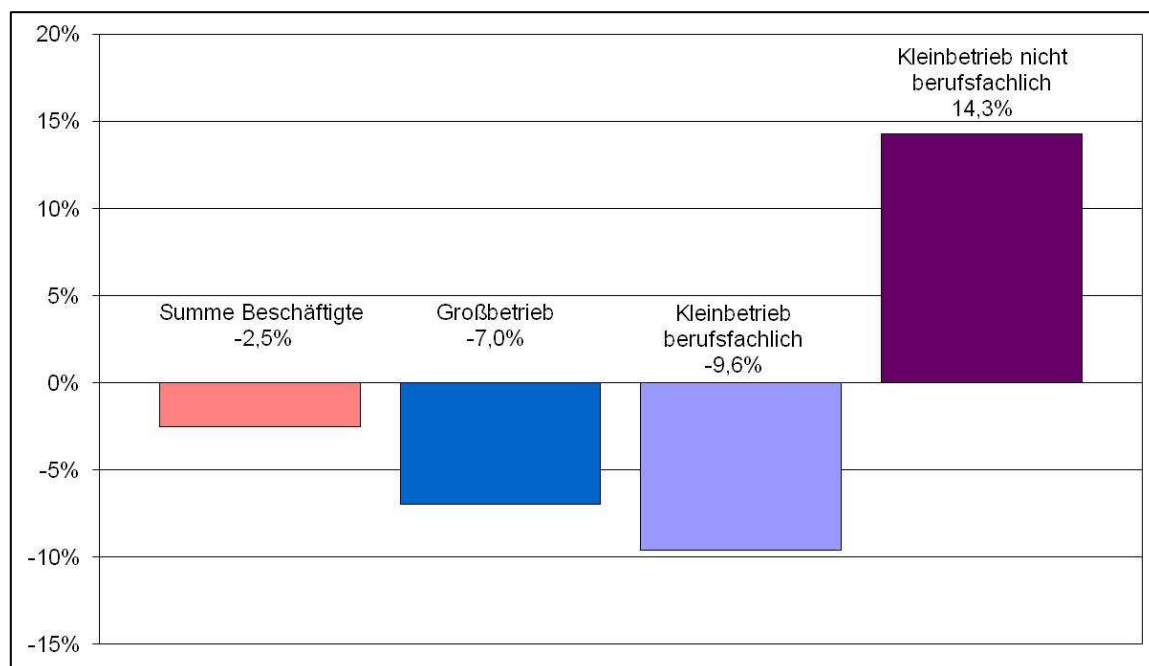
Bei kleinen und mittelgroßen Betrieben erhöhte sich der Anteil des nicht berufsfachlichen Bereichs an der Gesamtbeschäftigung von rund 26 auf rund 31%, während

¹⁴ Zunächst erfolgt die Auswertung auf Basis von BA-Daten und anschließend auf Grundlage des SOEP. Die Auswertungen zum Umfang der Segmente mit dem BA-Beschäftigtenpanel enthalten an dieser Stelle auch Teilzeitbeschäftigte und Minijobs. Diese werden erst bei den Auswertungen zum Niedriglohnbereich ausgeklammert.

der berufsfachliche Bereich mit einem Anteilsrückgang von 42 auf 39% an Bedeutung verlor.

Hinter den veränderten Anteilen der Segmente an der Gesamtbeschäftigung steht auch ein überdurchschnittliches absolutes Beschäftigungswachstum. Abbildung 2 zeigt eine deutliche Verschiebung der absoluten Beschäftigung zu kleinen und mittelgroßen Betrieben ohne berufsfachlichen Hintergrund (+ 14,3%). Die Gesamtbeschäftigung ging zwischen 1999 und 2006 leicht um 2,5% zurück. Die Beschäftigung in Großbetrieben und in kleinen und mittelgroßen Betrieben im berufsfachlichen Bereich verringerte sich ebenfalls, wobei der Rückgang im berufsfachlichen Bereich (- 9,6%) stärker war als bei Großbetrieben (- 7,0%).

Abbildung 2: Änderung der absoluten Beschäftigung innerhalb von Arbeitsmarktsegmenten (Deutschland 1999–2006, alle sozialversicherungspflichtig Beschäftigten, inkl. Teilzeit und Minijobs)

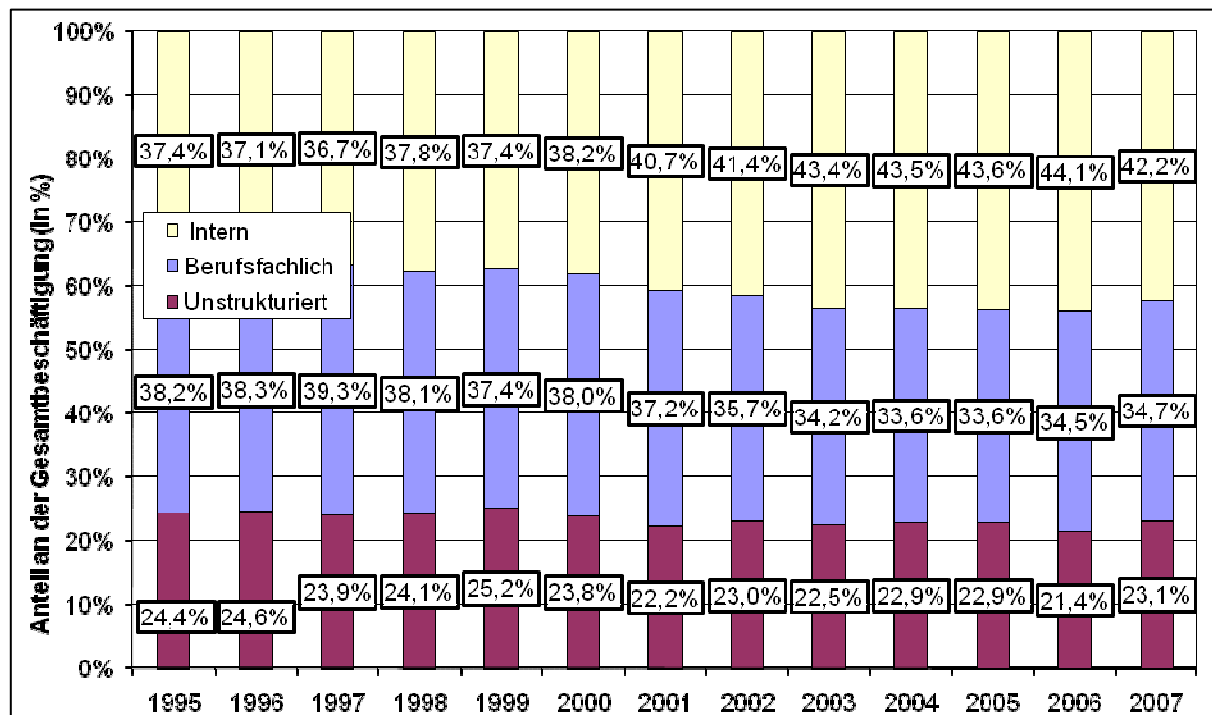


Quelle: BA-Beschäftigtenpanel; eigene Berechnung.

Das unstrukturierte Segment hat an Beschäftigung gewonnen und damit seinen Anteil an der Gesamtbeschäftigung vergrößert, während die Beschäftigung im internen und im berufsfachlichen Arbeitsmarktsegment zurückging.

Die Auswertungen auf der Basis des SOEP zeigen einen anderen Umfang der Segmente und auch eine andere Trendentwicklung der Verteilung der Beschäftigten auf die einzelnen Segmente (Abbildung 3). Der Anteil des internen Arbeitsmarktsegmentes an der Gesamtbeschäftigung ist von 37,4% (1995) auf gut 42% (2007) gestiegen, während der Anteil des unstrukturierten Segmentes von 24,4% auf 23,1% zurückgegangen ist. Die Entwicklung verläuft also genau umgekehrt wie bei der Auswertung auf der Basis des BA-Beschäftigtenpanels.

Abbildung 3: Anteil von Arbeitsmarktsegmenten an der Gesamtbeschäftigung im Zeitverlauf (Deutschland, alle abhängig Beschäftigten, inkl. Teilzeit und Minijobs)



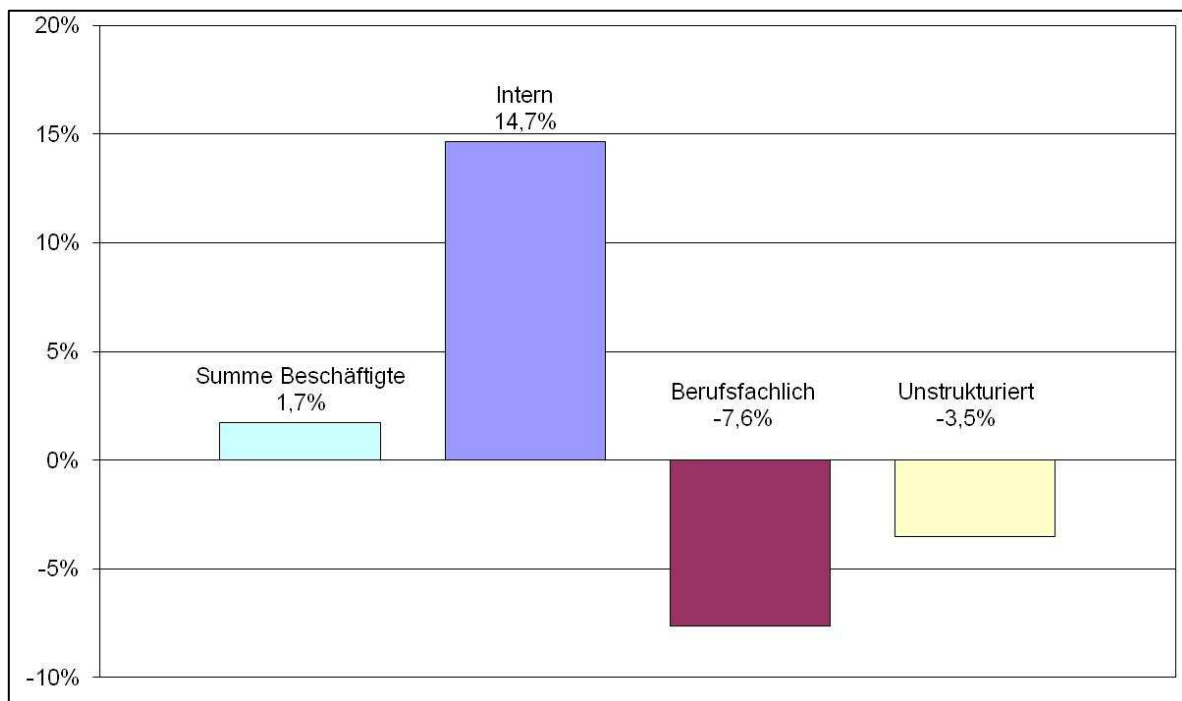
Quelle: Sozio-ökonomisches Panel 2007; eigene Berechnung.

Der Beschäftigungsanteil des berufsfachlichen Segmentes ging zwischen 1995 und 2007 von 38,2 auf 34,7% zurück. Der Bedeutungsrückgang des berufsfachlichen Segmentes zeigte sich auch bei der Auswertung mit den BA-Daten.

Bei der Auswertung der Veränderung der absoluten Beschäftigung innerhalb der Segmente ergibt sich ein ähnliches Bild wie bei der Veränderung der Anteile an der Gesamtbeschäftigung. Die Beschäftigung hat im internen Segment deutlich zuge-

nommen (+ 14,7%) und in den anderen beiden Segmenten abgenommen. Die Entwicklung des internen und des unstrukturierten Segmentes verläuft damit wieder genau entgegengesetzt wie bei den Analysen der BA-Daten. Der Beschäftigungsrückgang im berufsfachlichen Segment ist in beiden Datensätzen erkennbar.

Abbildung 4: Änderung der absoluten Beschäftigung innerhalb von Arbeitsmarktsegmenten (Deutschland 1995–2007, abhängig Beschäftigte inkl. Teilzeit und Minijobs)



Quelle: Sozio-ökonomisches Panel 2007; eigene Berechnung.

Die Unterschiede lassen sich durch die unterschiedlichen Operationalisierungen der Arbeitsmarktsegmente erklären. Bei den Auswertungen auf der Grundlage von BA-Daten basiert die Definition des internen Arbeitsmarktsegmentes auf der Betriebsgröße. Da sich der Anteil von Großbetrieben an der Gesamtbeschäftigung im Zeitverlauf verringert hat, zeigt sich auch ein Bedeutungsrückgang des internen Arbeitsmarktsegmentes.

Bei den Auswertungen auf der Basis des SOEP wird das interne Arbeitsmarktsegment hingegen über das Kriterium der Beschäftigungsdauer von Arbeitskräften abgegrenzt und kann damit Beschäftigung in unterschiedlichen Betriebsgrößenklassen

umfassen. Der Anteil von Beschäftigten mit langer Betriebszugehörigkeit hat im Zeitverlauf vor allem in kleinen und mittelgroßen Unternehmen zugenommen, wodurch in den Auswertungen auf Basis des SOEP der interne Arbeitsmarkt an Bedeutung gewonnen hat (Tabelle 9). In der Gesamtwirtschaft hat sich der Anteil des internen Arbeitsmarktsegmentes an der Gesamtbeschäftigung – gemessen über das Merkmal der Beschäftigungsdauer – von 37,4% (1995) auf 42,2% (2007) deutlich erhöht. Stabile Beschäftigung hat sich in Kleinunternehmen (+ 43,1%) und mittelgroßen Unternehmen (+ 13,3% bzw. + 16,1%) deutlich ausgeweitet.

Die SOEP-Daten zeigen ebenso wie die BA-Daten einen Beschäftigungsrückgang in Großunternehmen um 6,6% zwischen 1995 und 2007. Im Unterschied zur Auswertung der BA-Daten zählen nur 55,7% (2007) der Beschäftigten in Großunternehmen zum internen Arbeitsmarktsegment. Bei den verbleibenden 44% der Beschäftigten liegt eine Beschäftigungsdauer von weniger als zehn Jahren vor, und sie werden nicht dem internen Arbeitsmarktsegment zugeordnet. Der Anteil des internen Segments nimmt jedoch mit der Betriebsgröße zu.

Tabelle 9: Anteil interner Arbeitsmärkte nach Unternehmensgrößenklassen, Änderung der Beschäftigtenzahl in der jeweiligen Größenklasse (abhängig Beschäftigte, inkl. Teilzeit und Minijobs)

Unternehmensgrößenklasse	Anteil des internen Segments an der Gesamtbeschäftigung in der jeweiligen Größenklasse		Änderung der absoluten Beschäftigtenzahl	
	1995	2007	Internes Segment	Gesamt
1 bis 19	21,2%	28,1%	43,1%	7,6%
20 bis 199	33,4%	37,1%	13,3%	2,1%
200 bis 1999	43,0%	50,3%	16,1%	-0,8%
2000+	51,9%	55,7%	0,3%	-6,6%
Gesamt	37,4%	42,2%	14,7%	1,7%

Quelle: SOEP 2007; eigene Berechnung.

Beide Datensätze zeigen einen Beschäftigungsrückgang in Großunternehmen und ein Beschäftigungswachstum in Kleinunternehmen. Gleichzeitig stabilisiert sich die Beschäftigung in Kleinunternehmen, d. h., ein Teil der Beschäftigung in Kleinunter-

nehmen wird internalisiert. Dieser Trend der Stabilisierung der Beschäftigung in kleinen und mittelgroßen Unternehmen bleibt auf Basis der BA-Daten, mit welchen interne Arbeitsmärkte nur über das Merkmal der Betriebsgröße operationalisiert werden, unerkannt.

Die Stabilisierung der Beschäftigung in Kleinunternehmen zeigt sich auch anhand der durchschnittlichen Beschäftigungsdauer, welche in Kleinunternehmen zwischen 1995 und 2007 von 6,4 Jahren auf 7,9 Jahre (arithmetisches Mittel) bzw. von 3,4 auf 4,9 Jahre (Median) gestiegen ist (Tabelle 10). D. h., bei immerhin der Hälfte der Beschäftigten in Kleinunternehmen liegt die Beschäftigungsdauer im Jahre 2007 bei knapp fünf Jahren und mehr. Damit hat sich die durchschnittliche Beschäftigungsdauer in Kleinunternehmen mit 22,5% (arithmetisches Mittel) bzw. 44,1% (Median) weit stärker erhöht als in den anderen Unternehmensgrößenklassen.

Tabelle 10: Durchschnittliche Beschäftigungsdauer in Jahren nach Unternehmensgrößenklassen (abhängig Beschäftigte inkl. Teilzeit und Minijobs)

Maßzahl	Welle	Anzahl Beschäftigte				Gesamt
		1-19	20-199	200-1999	2000 u. mehr	
arithmetisches Mittel	1995	6,4	8,9	11,3	13,6	10,1
	2007	7,9	10,0	12,3	14,0	10,9
	Änderung 95–07	22,5%	11,7%	9,1%	3,1%	8,7%
Median	1995	3,4	5,1	7,5	10,7	6,0
	2007	4,9	7,0	10,0	12,0	7,8
	Änderung 95–07	44,1%	37,3%	33,3%	12,1%	30,0%

Quelle: SOEP 2007; eigene Berechnung.

Mögliche Erklärungen für eine Stabilisierung der Beschäftigung in Kleinunternehmen könnten höhere Anforderungen an Produkt- und Servicequalität und ein steigender Anteil impliziten Wissens („*tacit knowledge*“) der Mitarbeiter/innen sein. Um Produkt- und Servicequalität zu gewährleisten, müssen Unternehmen mehr in die Qualifizierung ihrer Beschäftigten investieren und haben daher ein Interesse daran, die Mitarbeiter/innen im Unternehmen zu halten.

Als Folge wird ein Teil der berufsfachlichen Arbeitsmärkte von den Unternehmen internalisiert, indem Fachkräfte längerfristig an die Unternehmen gebunden werden,

um so die interne Flexibilität erhöhen zu können. Mit dem Rückgang des Beschäftigtenanteils von Großunternehmen verliert zwar ein Kernelement des deutschen Beschäftigungsmodells an Bedeutung, dies wird aber durch die Stabilisierung der Beschäftigung in kleinen und mittelgroßen Unternehmen mehr als nur kompensiert. Insgesamt hat sich die durchschnittliche Beschäftigungsdauer erhöht, und interne Arbeitsmärkte haben an Bedeutung gewonnen.

Um den Umfang und die zeitliche Entwicklung von Arbeitsmarktsegmenten zu untersuchen, ist die Operationalisierung des internen Arbeitsmarktsegmentes von entscheidender Bedeutung. In den Auswertungen mit BA-Daten wurde das interne Arbeitsmarktsegment mit Großbetrieben gleichgesetzt. Die Auswertungen mit dem SOEP zeigen allerdings, dass sich interne Arbeitsmärkte, gemessen über das Merkmal der Betriebszugehörigkeitsdauer, zunehmend auch in kleinen und mittelgroßen Unternehmen ausbreiten. Dies wird mit den BA-Daten nicht erfasst. Für Auswertungen zum Anteil von Arbeitsmarktsegmenten an der Gesamtbeschäftigung oder am Niedriglohnbereich muss daher auf den SOEP-Datensatz zurückgegriffen werden. Auf der Basis des SOEP zeigt sich ein Bedeutungsgewinn des internen Arbeitsmarktsegmentes.

Die in Hypothese Nr. 1: Interne Arbeitsmärkte haben gesamtwirtschaftlich an Bedeutung verloren, kann daher nicht bestätigt werden.

4. Struktur und Entwicklung der Niedriglohnbeschäftigung

Neben eigenen Auswertungen belegen mittlerweile mehrere Studien, dass die Niedriglohnbeschäftigung in Deutschland stark angestiegen ist (European Commission 2004, Eichhorst et al. 2005, Schäfer 2003, Rhein et al. 2005, Goebel et al. 2005; Rhein/Stamm 2006). Die Dokumentation dieser Entwicklung wird im Folgenden mit Daten bis 2007 aktualisiert (Abschnitt 4.1). Weiterhin wird die Struktur der Niedriglohnbeschäftigten differenzierter als in bisher vorliegenden Studien beschrieben (Abschnitte 4.2 und 4.3). In Abschnitt 4.4 wird mit Hilfe einer logistischen Regressionsrechnung überprüft, ob sich Zusammenhänge zwischen Personen- und Betriebsmerkmalen und der Wahrscheinlichkeit, im Niedriglohnsektor tätig zu sein, auch bei Kontrolle aller anderen Variablen zeigen.

4.1 Gesamtwirtschaftliche Entwicklung der Niedriglohnbeschäftigung

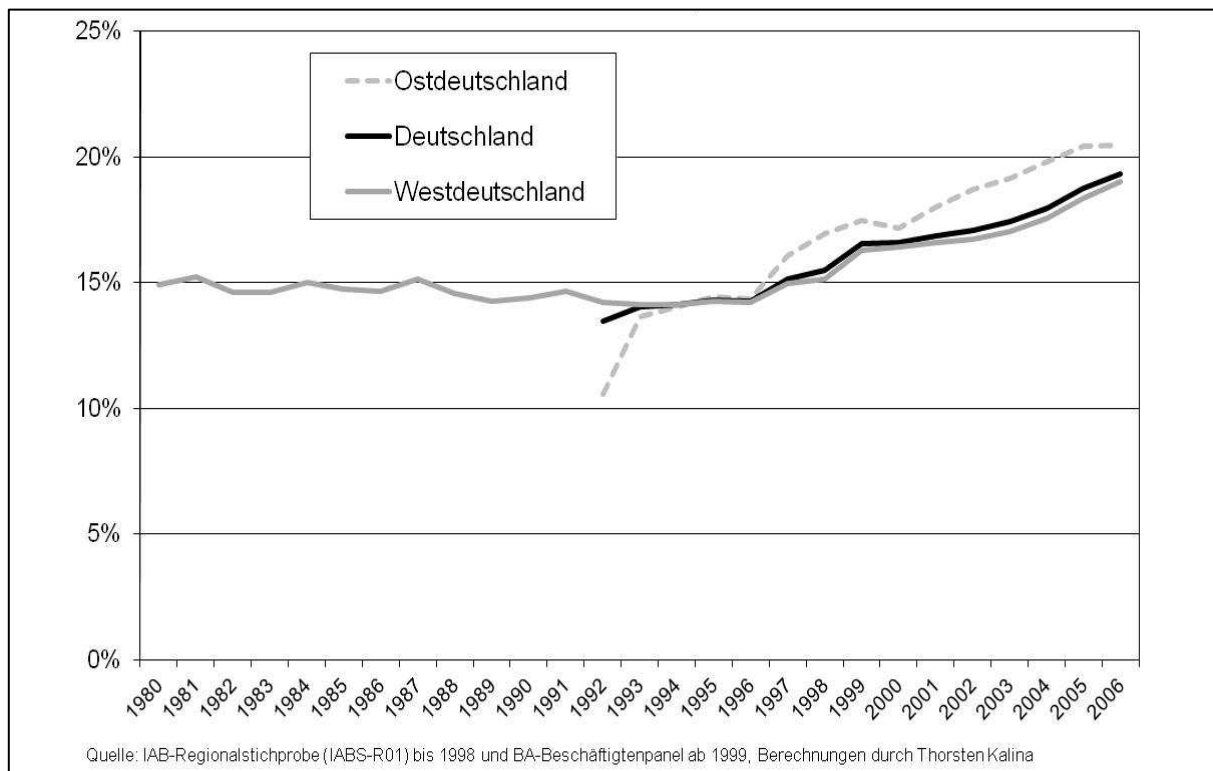
Seit Mitte der 1990er Jahre hat der Anteil der Niedriglohnbeziehenden unter den sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten deutlich zugenommen (Abbildung 5).¹⁵ Niedriglöhne wurden hierbei entsprechend dem OECD-Standard definiert als Erwerbseinkommen unterhalb von zwei Dritteln des Medianlohns. Bei der Auswertung von BA-Daten wurden Brutto-Monatslöhne und bei den SOEP-Auswertungen Brutto-Stundenlöhne verwendet. Wegen des großen Einkommensgefälles zwischen West- und Ostdeutschland basieren die Auswertungen auf getrennten Niedriglohnschwellen für Ost- und Westdeutschland. Bei einer bundeseinheitlichen Niedriglohnschwelle wäre der Niedriglohnanteil in Ostdeutschland etwa doppelt so hoch wie bei getrennten Niedriglohnschwellen, und Niedriglöhne würden als ein vornehmlich ostdeutsches Problem erscheinen. Daher liegen den folgenden Berechnungen nach Ost- und Westdeutschland getrennte Niedriglohnschwellen zu Grunde.¹⁶

¹⁵ Die Auswertungen zur Niedriglohnbeschäftigung auf der Grundlage von Daten der Bundesagentur für Arbeit beziehen sich immer nur auf Vollzeitbeschäftigte, während auf Basis des SOEP Teilzeit und Minijobs mit einbezogen werden (vgl. ausführlich in Abschnitt 3.1).

¹⁶ Vgl. ausführlich bei Kalina/Weinkopf 2009.

Der Anteil von Beschäftigten mit Löhnen unterhalb der Niedriglohnschwelle war seit Ende der 1980er Jahre noch leicht zurückgegangen, was mit den Ergebnissen von OECD-Untersuchungen (OECD 1996) übereinstimmt, welche Deutschland in dieser Zeitspanne als ein Land mit niedriger und sogar sinkender Einkommensspreizung kennzeichneten. Seitdem hat sich der Trend jedoch umgekehrt: In Westdeutschland ist der Niedriglohnanteil unter Vollzeitbeschäftigten von 14,1% (1994) auf 19,0% (2006) gestiegen.

Abbildung 5: Niedriglohnanteil unter sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten (getrennte Niedriglohnschwellen für Ost und West) – 1980 bis 2006



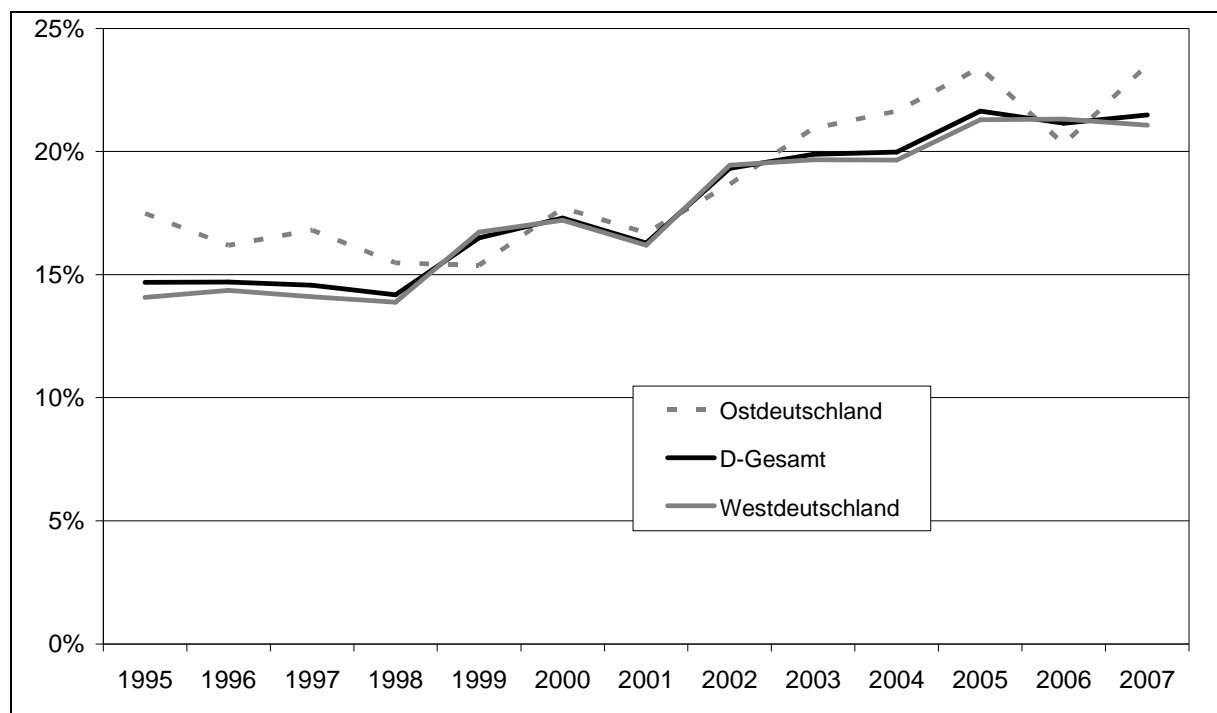
Quelle: Eigene Berechnung mit der IAB-Regionalstichprobe (IABS-R01) (bis 1998) und dem BA-Beschäftigtenpanel (ab 1999).

Die Einkommensverteilung in Ostdeutschland war nach der Wiedervereinigung zunächst wesentlich egalitärer als in Westdeutschland. Seitdem ist der Anteil der Niedriglohnbeschäftigten in Ostdeutschland jedoch deutlich angestiegen (bedingt unter anderem durch die hohe Arbeitslosigkeit und eine deutlich geringere Tarifbindung)

und liegt seit 1996 über den westdeutschen Werten. Im Jahr 2006 lag der Niedriglohnanteil in Ostdeutschland bereits bei 20,5%. Bei einer bundeseinheitlichen Niedriglohnschwelle läge der Niedriglohnanteil in Ostdeutschland fast doppelt so hoch. Für Deutschland insgesamt ergibt sich im Jahr 2006 ein Niedriglohnanteil von 19,3%.

Auch die SOEP-Daten zeigen seit 1995 einen deutlichen Anstieg des Niedriglohnanteils von 14,7% (1995) auf 21,5% im Jahr 2007 (Abbildung 6). Der Anteil des Niedriglohnbereichs an der Gesamtbeschäftigung liegt mit 21,5% (2007) über dem Niveau, welches mit den BA-Daten ermittelt wurde (19,3% in 2006). Dies ist auf das überdurchschnittliche Niedriglohnrisiko von Teilzeitbeschäftigten und insbesondere Minijobber/innen zurückzuführen. Beide Datensätze belegen seit Mitte der 1990er Jahre in Ostdeutschland ein höheres Niedriglohnniveau als in Westdeutschland.

Abbildung 6: Niedriglohnanteil im Zeitverlauf (alle abhängig Beschäftigten)



Quelle: SOEP 2007; eigene Berechnung.

4.2 Entwicklung der Niedriglohnbeschäftigung nach Branchen und Unternehmensgröße

Welche Branchen sind von Niedriglöhnen besonders betroffen? Tabelle 11 zeigt für den Zeitraum von 2004 bis 2007 mit Werten zwischen rund 31 und knapp 69% besonders hohe Niedriglohnanteile beim Handel mit Kraftfahrzeugen, bei der Kfz-Reparatur und Tätigkeiten an Tankstellen, in der Nahrungs- und Genussmittelherstellung, bei unternehmensnahen Dienstleistungen, wozu u. a. Gebäudereinigung, Wachdienste und Leiharbeitsunternehmen zählen, im Einzelhandel, in der Landwirtschaft, bei Beschäftigten in privaten Haushalten und sonstigen Dienstleistungen, worunter u. a. Wäschereien und Friseursalons fallen, sowie im Gastgewerbe.

Besonders gering ist der Niedriglohnanteil hingegen im Maschinenbau, bei Kreditinstituten, in der chemischen Industrie, im Bergbau und in der Metallerzeugung. In diesen Branchen liegen die Niedriglohnanteile zwischen 4,7 und 7,5%. Auf der Basis einer anderen Einteilung der Wirtschaftsgruppen lässt sich zeigen, dass der Niedriglohnanteil in Wirtschaftszweigen mit geringer Tarifbindung besonders hoch und umgekehrt in solchen mit starker Mitbestimmung besonders niedrig ist (Kalina/Weinkopf 2008a: 452).

**Tabelle 11: Niedriglohnanteil nach Wirtschaftsgruppen im Zeitverlauf
(Deutschland, alle abhängig Beschäftigten, in %)**

Wirtschaftsgruppe	1996– 1999	2000– 2003	2004– 2007	Änderung 96/99 bis 04/07
Land- u. Forstwirtschaft, Fischerei	36,9	36,7	45,1	22,3
Bergbau, Steine, Erden, Erdöl, Erdgas	4,1	6,3	7,0	69,3
Nahrungs- und Genussmittelherstellung	26,6	30,5	33,9	27,8
Papier, Druck, Verlage, Holz, Möbel	15,6	13,6	22,0	40,9
Chemische Industrie, Mineralölverarbeitung, Kokereien	5,1	6,2	6,3	24,9
Gummi und Kunststoff; Glas/Keramik	9,2	12,5	10,3	12,1
Metallerzeugung/-bearbeitung	7,6	10,2	7,5	-1,8
Maschinenbau	4,5	4,5	4,7	5,6
Kraftfahrzeugbau, sonst. Fahrzeugbau	5,6	6,0	11,5	105,9
Elektrotechnik, Feinmechanik, Optik	8,6	12,8	11,3	32,0
Baugewerbe	9,9	13,5	18,1	83,8
KFZ-Handel, -Reparatur, Tankstellen	21,8	26,4	31,0	42,5
Großhandel, Handelsvermittlung	14,8	17,1	15,8	6,7
Einzelhandel	29,2	34,3	38,7	32,3
Verkehr	18,2	21,6	26,3	44,2
Nachrichtenübermittlung	4,9	11,5	14,5	197,9
Kreditinstitute	3,3	5,0	5,0	54,0
Versicherungsgewerbe, Grundstücks-/Wohnungswesen	22,5	14,2	12,5	-44,6
Datenverarbeitung, Forschung und Entwicklung	7,2	3,6	8,2	12,7
DL für Unternehmen, Vermietung beweglicher Sachen	26,5	33,1	37,6	42,0
Gastgewerbe	60,7	55,3	68,9	13,5
Erziehung und Unterricht	5,7	8,9	8,2	43,6
Gesundheits-, Veterinär-, Sozialwesen	14,0	20,0	22,2	58,2
Kultur, Sport, Unterhaltung, Interessenvertretungen	10,8	15,5	18,6	72,5
Private HH, sonstige DL	84,1	78,7	68,6	-18,4
Öffentliche Verwaltung, extraterritoriale Organisationen	4,4	5,9	8,3	91,7
Gesamtwirtschaft	15,0	18,2	21,1	40,6

Quelle: Sozio-ökonomisches Panel; eigene Berechnung.

Der Niedriglohnanteil zeigt den Umfang des sekundären Arbeitsmarktsegmentes innerhalb einer Branche auf. Es sind aber nicht unbedingt die Branchen mit einem hohen Niedriglohnanteil, die einen großen Anteil am gesamten Niedriglohnsektor haben (Tabelle 12). So ist fast die Hälfte der Beschäftigten in der Landwirtschaft von Niedriglöhnen betroffen, die Branche macht aber gerade einmal 1,8% des gesamten Niedriglohnsektors aus. Das sekundäre Arbeitsmarktsegment erstreckt sich auch in Branchen hinein, deren Niedriglohnanteil kaum über dem Durchschnitt liegt. Ein

Beispiel ist das Gesundheitswesen mit einem Niedriglohnanteil von 22,2% im Zeitraum 2004 bis 2007. Obwohl dieser Wert kaum über dem der Gesamtwirtschaft liegt, umfasst das Gesundheitswesen mit 13,9% des gesamten Niedriglohnbereichs einen beträchtlichen Teil der sekundären Arbeitsmärkte in Deutschland, was an dem großen Beschäftigungsumfang des Gesundheitssektors insgesamt liegt.

Tabelle 12: Verteilung der Niedriglohnbeschäftigten auf Wirtschaftsgruppen im Zeitverlauf (Deutschland, alle abhängig Beschäftigten, in %)

Wirtschaftsgruppe	1996– 1999	2000– 2003	2004– 2007	Änderung 96/99 bis 04/07
Land- u. Forstwirtschaft, Fischerei	2,6	1,8	1,8	-31,4
Bergbau, Steine, Erden, Erdöl, Erdgas	0,6	0,7	0,7	17,5
Nahrungs- und Genussmittelherstellung	5,6	4,9	4,5	-19,6
Papier, Druck, Verlage, Holz, Möbel	3,0	2,4	2,9	-4,0
Chemische Industrie, Mineralölverarbeitung, Kokereien	1,3	0,9	0,8	-40,5
Gummi und Kunststoff; Glas/Keramik	1,0	1,0	0,7	-26,3
Metallerzeugung/-bearbeitung	3,1	2,7	1,7	-44,1
Maschinenbau	0,8	0,7	0,5	-35,7
Kraftfahrzeugbau, sonstiger Fahrzeugbau	1,4	1,2	2,1	54,8
Elektrotechnik, Feinmechanik, Optik	1,7	2,6	2,2	29,5
Baugewerbe	5,0	4,7	4,1	-17,6
KFZ-Handel, -Reparatur, Tankstellen	1,2	1,4	1,5	28,0
Großhandel, Handelsvermittlung	2,2	2,6	1,9	-13,6
Einzelhandel	21,2	18,4	18,1	-14,5
Verkehr	5,2	4,8	5,1	-1,7
Nachrichtenübermittlung	0,4	1,0	1,0	134,1
Kreditinstitute	0,7	0,8	0,7	10,8
Versicherungsgewerbe, Grundstücks-/Wohnungswesen	3,2	1,7	1,6	-50,5
Datenverarbeitung, Forschung und Entwicklung	0,5	0,4	0,7	28,8
DL für Unternehmen, Vermietung beweglicher Sachen	6,5	9,5	10,9	69,0
Gastgewerbe	6,6	6,3	7,4	11,2
Erziehung und Unterricht	2,3	3,4	3,1	30,9
Gesundheits-, Veterinär-, Sozialwesen	10,0	12,6	13,9	38,9
Kultur, Sport, Unterhaltung, Interessenvertretungen	2,1	2,5	2,3	9,4
Private Haushalte, sonstige Dienstleistungen	3,2	5,2	4,0	25,1
Öffentliche Verwaltung, extraterritoriale Organisationen	2,8	3,2	3,7	32,3
Gesamtwirtschaft	100	100	100	--

Quelle: Sozio-ökonomisches Panel; eigene Berechnung.

Im Zeitraum 2004 bis 2007 ist ein Großteil der Niedriglohnbeschäftigten im Einzelhandel (18,1%), im Gesundheitswesen (13,9%), in unternehmensnahen Dienstleis-

tungen (10,9%), im Gastgewerbe (7,4%), im Verkehrsgewerbe (5,1%) sowie in der Nahrungs- und Genussmittelherstellung (4,5%) beschäftigt. Diese sechs Wirtschaftsgruppen beschäftigen zusammen knapp 60% aller Niedriglohnbeziehenden. Verglichen mit einem Anteil von gut 55% im Zeitraum 1996 bis 1999 hat sich die Konzentration der Niedriglohnbeziehenden auf diese Branchen verstärkt.

Von den genannten Branchen kann vor allem das Gastgewerbe als typische Niedriglohnbranche bezeichnet werden, da hier mehr als zwei Drittel der Beschäftigten zu Niedriglöhnen beschäftigt werden. Im Einzelhandel, den unternehmensnahen Dienstleistungen und der Nahrungs- und Genussmittelherstellung ist der Niedriglohnanteil mit Werten zwischen rund 34 und knapp 39% deutlich höher als im Bundesdurchschnitt (rund 21%). Das Verkehrsgewerbe (26,3%) und das Gesundheitswesen (22,2%) liegen knapp über dem Bundesdurchschnitt.

Der Anteil am gesamten Niedriglohnbereich hat sich vor allem in Branchen erhöht, die man eigentlich gar nicht mit Niedriglöhnen in Verbindung bringt. So hat sich der Niedriglohnanteil innerhalb des Kraftfahrzeugbaus und der Nachrichtenübermittlung mehr als verdoppelt. Ebenso ist der Anteil dieser Branchen am gesamten Niedriglohnsektor stark gestiegen. Dies liefert einen ersten Hinweis darauf, dass auch Branchen, die sich traditionell durch gute Arbeitsbedingungen auszeichnen, von der Ausweitung des Niedriglohnsektors betroffen sind. Der Niedriglohnanteil innerhalb dieser Branchen ist mit knapp 12 bzw. knapp 15% aber immer noch unterdurchschnittlich. Ebenso sind in diesen beiden Branchen zusammen gerade mal drei Prozent aller Niedriglohnbeschäftigten tätig.

Der Niedriglohnanteil variiert stark mit der Unternehmensgröße und ist in allen Unternehmensgrößenklassen im Zeitverlauf gestiegen (Tabelle 13). Eine mögliche Erklärung für hohe Niedriglohnanteile in Kleinbetrieben ist die unterschiedliche Tarifbindung bzw. das Vorhandensein eines Betriebsrates. Während in Westdeutschland 2004 der Anteil der Beschäftigten, die durch einen Tarifvertrag erfasst wurden, in Kleinstbetrieben (1 bis 9 Beschäftigte) bei 38% lag, war der entsprechende Anteil in

Großbetrieben (500 und mehr Beschäftigte) mit 93% erheblich höher (Ellguth/Kohaut 2005: 400).

Tabelle 13: Niedriglohnanteil innerhalb von Unternehmensgrößenklassen im Zeitverlauf (Deutschland, alle abhängig Beschäftigten, in %)

Jahr	1–19	20–199	200–1999	2000 u. mehr	Gesamtwirtschaft
1995	32,9	15,1	6,9	5,0	14,7
1996	29,8	16,1	8,1	3,8	14,7
1997	32,1	14,0	8,8	4,8	14,6
1998	27,2	14,5	11,2	3,9	14,2
1999	32,4	16,3	10,2	3,7	16,5
2000	34,5	17,8	9,2	6,4	17,3
2001	33,4	16,6	6,7	5,3	16,3
2002	40,1	17,9	9,7	7,5	19,3
2003	39,4	18,7	10,9	7,1	19,9
2004	40,1	22,2	7,9	7,8	20,0
2005	42,5	24,0	10,2	6,3	21,6
2006	39,7	22,9	10,8	6,8	21,2
2007	43,0	22,6	9,1	9,1	21,5

Quelle: Sozio-ökonomisches Panel; eigene Berechnung.

Ein ähnlicher Zusammenhang besteht zwischen der Betriebsgröße und dem Vorhandensein eines Betriebsrates. Unter den Betrieben mit fünf bis 50 Beschäftigten hatten in Westdeutschland 2006 nur zehn Prozent einen Betriebsrat, während bei Betrieben mit mehr als 500 Beschäftigten schon in 92% der Fälle ein Betriebsrat eingesetzt war (Ellguth/Kohaut 2007: 513). Kleine Unternehmen sind demnach zum einen häufig nicht an Tarifverträge gebunden, und zum anderen fehlt oft ein Betriebsrat, der die Einhaltung von Tariflöhnen kontrollieren bzw. ein Absenken von Löhnen verhindern kann.

Von allen Niedriglohnbeschäftigten arbeitet fast die Hälfte in Kleinstunternehmen (Tabelle 14). Ein weiteres Drittel arbeitet in der Unternehmensgrößenklasse mit 20 bis 199 Mitarbeitern. In Unternehmen mit 200 und mehr Mitarbeitern sind etwa 20% aller Niedriglohnbeschäftigten zu finden. Beim Anteil der Unternehmensgrößenklassen am gesamten Niedriglohnsektor zeigen sich im Zeitverlauf so deutliche Schwankungen, dass keine eindeutige Tendaussage möglich ist.

Tabelle 14: Verteilung der Niedriglohnbeschäftigten auf Unternehmensgrößenklassen im Zeitverlauf (Deutschland, alle abhängig Beschäftigten, in %)

Jahr	1–19	20–199	200–1999	2000 u. mehr	Gesamtwirtschaft
1995	51,0	29,3	10,8	9,0	100
1996	46,2	32,8	13,6	7,4	100
1997	49,5	27,9	14,2	8,4	100
1998	44,1	29,7	19,7	6,5	100
1999	48,5	30,5	15,4	5,6	100
2000	48,3	30,9	12,1	8,7	100
2001	49,8	32,1	10,0	8,1	100
2002	52,5	27,0	11,5	9,0	100
2003	49,0	28,8	13,4	8,7	100
2004	48,3	33,6	9,0	9,1	100
2005	48,1	33,5	11,3	7,1	100
2006	46,3	33,3	12,5	7,9	100
2007	49,4	30,4	9,7	10,6	100

Quelle: Sozio-ökonomisches Panel, eigene Berechnung

Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass Niedriglöhne vor allem in Klein- und Kleinstunternehmen verbreitet sind, was sich im Zeitverlauf kaum verändert hat.

4.3 Entwicklung der Niedriglohnbeschäftigung nach Beschäftigtenmerkmalen

Welche Beschäftigtengruppen sind besonders von der Ausweitung der Niedriglohnbeschäftigung betroffen? Die Beantwortung dieser Frage hilft einzuschätzen, ob der wachsende Niedriglohnsektor in Deutschland zu einem gesellschaftlichen Problem wird. Dies ist vor allem dann der Fall, wenn sich Niedriglöhne auf einzelne Gruppen der Gesellschaft konzentrieren und diese Ungleichheit nicht durch ein entsprechend hohes Ausmaß an Aufstiegschancen ausgeglichen werden kann. Im folgenden Abschnitt soll daher geprüft werden, welche Personengruppen in welchen Beschäftigungsverhältnissen von Niedriglöhnen betroffen sind und wie sich dies im Zeitverlauf verändert hat.

Der Anteil der Niedriglohnbeschäftigten (2007) ist besonders hoch bei Jüngeren (46,9%), gering Qualifizierten (43,3%), Ausländer/innen (35,4%) und Frauen (29,3%) (Tabelle 15). Besonders betroffen sind zudem Beschäftigte in Minijobs (86,3%) und in befristeten Beschäftigungsverhältnissen (43,2%).

Tabelle 15: Niedriglohnanteil nach Beschäftigtengruppen (Deutschland, alle Beschäftigten, in %)

	Kategorie	1995	2000	2007	Änderung Prozentanteil 95–07
Qualifikation ¹⁷	Ohne Berufsausbildung	30,4	34,4	43,3	+ 42,4%
	Mit Berufsausbildung	13,3	17,6	22,6	+ 69,9%
	Universität/Fachhochschule	6,5	5,4	7,6	+ 16,9%
Geschlecht	Männer	7,1	9,7	13,8	+ 94,4%
	Frauen	24,7	26,5	29,3	+ 18,6%
Alter	unter 25	29,3	41,8	46,9	+ 60,1%
	25 – 34	14,1	17,5	26,0	+ 84,4%
	35 – 44	12,2	14,5	18,8	+ 54,1%
	45 – 54	12,9	14,9	16,7	+ 29,5%
	55+	16,4	16,5	21,1	+ 28,7%
Nationalität	Deutsche	14,2	16,4	20,5	+ 44,4%
	Ausländer/innen	20,2	27,4	35,4	+ 75,2%
Befristung	befristet	25,4	32,6	43,2	+ 70,1%
	unbefristet	13,7	14,6	16,5	+ 20,4%
Arbeitszeitform	Vollzeit	10,8	11,9	14,1	+ 30,6%
	Teilzeit	21,3	25,3	23,3	+ 9,4%
	Minijob	87,7	85,2	86,3	- 1,6%
Gesamtwirtschaft		14,7	17,3	21,5	+ 46,3%

Quelle: Sozio-ökonomisches Panel; eigene Berechnung.

Deutlich gestiegen ist der Niedriglohnanteil bei Beschäftigten mit abgeschlossener Berufsausbildung, die im Jahr 2007 mit einem Niedriglohnanteil von 22,6% bereits leicht über dem Durchschnitt der Gesamtwirtschaft lagen, während sie im Jahr 1995 noch unterdurchschnittlich von Niedriglöhnen betroffen waren. Ebenso zeigten sich deutliche Anstiege für Männer, jüngere und mittlere Altersgruppen sowie für Ausländer/innen und befristet Beschäftigte.

In der Auswertung des Anteils einzelner Beschäftigtengruppen am gesamten Niedriglohnsektor wird deutlich, dass trotz einer überdurchschnittlichen Betroffenheit mancher Beschäftigtengruppen von Niedriglöhnen diese nicht zwangsläufig auch die Mehrheit aller Niedriglohnbeschäftigten ausmachen (Tabelle 16).

¹⁷ Für Fälle ohne Information zum Ausbildungsniveau wird in der folgenden Auswertung angenommen, dass diese anteilsproportional auf alle Ausbildungsniveaus verteilt sind (vgl. zu dieser Vorgehensweise auch Reinberg/Hummel 2002; Riede/Emmerling 1994; Reinberg/Schreyer 2003).

So haben formal gering Qualifizierte zwar ein hohes Niedriglohnrisiko, sie machen im Jahr 2007 aber gerade einmal 20,8% aller Niedriglohnbeschäftigten aus, und ihr Anteil am Niedriglohnsektor ist im Zeitverlauf zurückgegangen. Gleichzeitig ist der Anteil von Beschäftigten mit abgeschlossener Berufsausbildung oder einem akademischen Abschluss an der Gesamtzahl der Niedriglohnbeschäftigten von 67,1% im Jahre 1995 auf 79,2% im Jahre 2007 deutlich gestiegen. Mittlerweile sind also vier von fünf Niedriglohnbeschäftigten in Deutschland formal qualifizierte Beschäftigte. Ebenso ist der Anteil von Männern am Niedriglohnbereich gestiegen, es sind allerdings immer noch zwei von drei Niedriglohnbeschäftigten weiblich.

Tabelle 16: Anteil an der Gesamtzahl der Niedriglohnbeschäftigten nach Beschäftigtenkategorien (Deutschland, alle Beschäftigten, in %)

	Kategorie	1995	2000	2007	Änderung Prozentanteil 95-07
Qualifikation	Ohne Berufsausbildung	32,9	26	20,8	-36,8%
	Mit Berufsausbildung	58,5	67,4	70,8	21,0%
	Universität/Fachhochschule	8,6	6,6	8,4	-2,3%
Geschlecht	Männer	27,7	30,6	32,5	17,3%
	Frauen	72,3	69,4	67,5	-6,6%
Alter	unter 25	14,6	14,9	11,0	-24,7%
	25 – 34	27,2	24,9	25,6	-5,9%
	35 – 44	22,8	25,8	27,6	21,1%
	45 – 54	20,5	20,9	21,5	4,9%
	55+	14,9	13,6	14,4	-3,4%
Nationalität	Deutsche	88,4	87,4	88,71	0,4%
	Ausländer/innen	11,7	12,6	11,3	-3,4%
Befristung	befristet	10,8	14,8	22,6	109,3%
	unbefristet	89,2	85,2	77,5	-13,1%
Arbeitszeitform	Vollzeit	59,2	53,6	47,0	-20,6%
	Teilzeit	24,8	26,5	22,3	-10,1%
	Minijob	16,0	20,0	30,7	91,9%
Gesamtwirtschaft		100	100	100	

Quelle: Sozio-ökonomisches Panel; eigene Berechnung.

Der Anteil der Jüngeren (unter 25 Jahre und zwischen 25 und 34 Jahre) an der Gesamtzahl der Niedriglohnbeschäftigten ist leicht zurückgegangen, was vor allem darauf zurückzuführen ist, dass ihr Anteil an der Gesamtbeschäftigung (alle Entgeltgruppen) deutlich zurückgegangen ist. Ein Anstieg zeigt sich in den Altersgruppen von 35 bis 54 Jahren, was ebenfalls auf einen demografischen Effekt zurückzuführen

ren sein dürfte, d. h., diese Altersgruppen sind auch unter allen Beschäftigten 2007 häufiger vertreten als noch 1995.

In etwa verdoppelt hat sich der Anteil von befristet Beschäftigten und Minijobber/innen am gesamten Niedriglohnbereich. Dies hängt einerseits mit einer Ausweitung dieser Beschäftigungsformen in der Gesamtwirtschaft zusammen; andererseits aber sind befristet Beschäftigte zunehmend von Niedriglöhnen betroffen.

4.4 Niedriglohnrisiko nach Betriebs- und Personenmerkmalen – eine logistische Regressionsrechnung¹⁸

Zu Beginn dieses Abschnitts wird der Einfluss der deskriptiv untersuchten betriebs- und personenbezogenen Variablen auf die Wahrscheinlichkeit, für Niedriglöhne zu arbeiten, in Form einer logistischen Regressionsrechnung überprüft. Anschließend wird mittels einer Blinder-Oaxaca-Dekomposition untersucht, inwiefern die Ausweitung der Niedriglohnbeschäftigung mit Einflussänderungen einzelner Variablenausprägungen bzw. mit Veränderungen der Zusammensetzung der Beschäftigtenstruktur zusammenhängt.¹⁹

Durch die logistische Regressionsrechnung kann überprüft werden, ob sich die deskriptiv aufgezeigten Zusammenhänge auch dann zeigen, wenn der Einfluss aller anderen Variablen kontrolliert wird. Durch die Regressionsrechnung können die Signifikanz, die Einflussrichtung und die Einflussstärke einzelner Variablenkategorien analysiert werden. Tabelle 17 gibt eine Übersicht über die Ergebnisse. Es sind die marginalen Effekte ausgewiesen, welche die Änderung der Wahrscheinlichkeit, im Niedriglohnsektor beschäftigt zu sein, bei einer Änderung der Dummy-Variable von „Null“ zu „Eins“ angeben (Schnabel/Wagner 2006: 7). In Klammern sind cluster-robuste Standardfehler angegeben.

¹⁸ Diese Berechnung wurde bereits in Kalina/Weinkopf (2008a) veröffentlicht.

¹⁹ Zu den Grundlagen dieser Methode vgl. Blinder (1973), Fairlie (1999, 2006), Oaxaca (1973). Eine Implementation der Methode in das Statistikprogramm STATA erfolgte durch Jann (2006).

Tabelle 17: Logistische Regression zur Niedriglohnbeschäftigung in Deutschland (abhängig Beschäftigte 2006, marginale Effekte)

Unabhängige Variable		1995	2006 (ohne Zeitarbeit)	2006 (incl. Zeitarbeit)
Geschlecht Ref.: Männer	Frauen	0,078*** (0,012)	0,082*** (0,015)	0,088*** (0,022)
Alter Ref.: 45 bis 54 Jahre	unter 25	0,071** (0,028)	0,109** (0,046)	0,118** (0,047)
	25 bis 34	0,004 (0,014)	0,045** (0,020)	0,051*** (0,020)
	35 bis 44	-0,011 (0,012)	0,004 (0,016)	0,008 (0,016)
	55 und mehr	0,012 (0,018)	0,008 (0,024)	0,016 (0,025)
Nationalität Ref.: Deutsche	Ausländer/innen	0,035** (0,016)	0,093*** (0,034)	0,091*** (0,034)
Qualifikationsniveau Ref.: Mit Berufsausbildung	Ohne Berufsausbildung	0,089*** (0,021)	0,122*** (0,029)	0,127*** (0,029)
	FH/Uni	-0,060*** (0,009)	-0,116*** (0,011)	-0,112*** (0,011)
Ost/West Ref.: Westdeutschland	Ostdeutschland	0,082*** (0,015)	0,006 (0,016)	0,007 (0,016)
Wirtschaftsgruppe Ref.: Produzierendes Gewerbe	Landwirtschaft	0,010** (0,051)	0,170** (0,078)	0,184** (0,084)
	Bauwirtschaft	-0,036*** (0,011)	0,007 (0,028)	0,014 (0,030)
	Infrastruktur- und Transportdienstleistungen	0,032 (0,027)	0,060 (0,045)	0,070 (0,047)
	Unternehmensnahe Dienstleistungen	0,022 (0,028)	0,055* (0,033)	0,050 (0,033)
	Ökonomische Transaktionsdienstleistungen	0,004 (0,014)	-0,017 (0,016)	-0,008 (0,016)
	Politische Transaktionsdienstleistungen	-0,042*** (0,012)	-0,062*** (0,015)	-0,057*** (0,015)
	Haushalts- und personenbezogene Dienstleistungen	0,022 (0,017)	-0,013 (0,018)	-0,008 (0,018)
Unternehmensgröße Ref.: 2.000 und mehr	Unter 20 Beschäftigte	0,208*** (0,033)	0,287*** (0,037)	0,286*** (0,037)
	20 bis unter 200	0,097*** (0,022)	0,178*** (0,032)	0,173*** (0,031)
	200 bis unter 2.000	0,018 (0,018)	0,068** (0,030)	0,068** (0,030)
Zeitarbeit Ref.: keine Zeitarbeit	Zeitarbeit			0,244*** (0,066)
Arbeitszeitform Ref.: Vollzeit	Teilzeit	0,034** (0,015)	0,043* (0,022)	0,042* (0,022)
	Minijob	0,633*** (0,072)	0,711*** (0,050)	0,710*** (0,051)
Befristung Ref.: unbefristet	Befristete Beschäftigung	0,096*** (0,031)	0,202*** (0,042)	0,136*** (0,036)
Fallzahl		5657	5919	5908
Pseudo R²		0,2774	0,3294	0,3424

Quelle: SOEP 2006, Welle W; eigene Berechnungen.

Anmerkungen: Cluster-robuste Standardfehler in Klammern; * $p \leq 0,1$ / ** $p \leq 0,05$ / *** $p \leq 0,01$; Angaben gewichtet.

Die Regressionsrechnung bestätigt die Ergebnisse der deskriptiven Auswertung: Für 2006 zeigt sich bei gering Qualifizierten (+12,7%), Jüngeren (+11,8%), Ausländer/innen (+9,1%) und Frauen (+8,8%) ceteris paribus eine deutlich höhere Wahrscheinlichkeit, zu Niedriglöhnen beschäftigt zu sein als in der jeweiligen Referenzka-

tegorie (Beschäftigte mit abgeschlossener Berufsausbildung, Altersgruppe von 45 bis 54 Jahren, Deutsche bzw. Männer). Bei Beschäftigten mit Universitäts- oder Fachhochschulabschluss besteht gegenüber Beschäftigten mit einer abgeschlossenen Berufsausbildung eine um rund 11% geringere Wahrscheinlichkeit, im Niedriglohnbereich beschäftigt zu sein.

Eine Beschäftigung in der Landwirtschaft erhöht die Wahrscheinlichkeit, im Niedriglohnbereich zu arbeiten, um 18,4%. Eine Beschäftigung in Kleinstunternehmen (unter 20 Beschäftigte) führt zu einer Erhöhung der Wahrscheinlichkeit um knapp 29%. Eine Beschäftigung in kleinen (+17,3%) und mittleren Betrieben (+6,8%) erhöht die Wahrscheinlichkeit *ceteris paribus* ebenfalls.

In Bezug auf atypische Beschäftigungsformen lassen sich die deskriptiven Ergebnisse ebenfalls bestätigen: In Minijobs (+71%) und Zeitarbeit²⁰ (+24,4%) ist die Niedriglohnwahrscheinlichkeit deutlich höher als in den Referenzgruppen (Vollzeitbeschäftigte bzw. keine Zeitarbeit). Bei befristeter Beschäftigung (+13,6%) und Teilzeit (+4,2%) zeigen sich ebenfalls leicht positive Werte.

Als Maßzahl für die Qualität der Gesamtschätzung wurde das modellspezifische Gütemaß Pseudo-R² berechnet.²¹ Diese kann ähnlich wie der Regressionskoeffizient in der linearen Regression Werte zwischen „Null“ und „Eins“ annehmen, ist aber kein exaktes Maß für die erklärte Varianz durch das spezifizierte Modell.²² Schon für Werte zwischen 0,2 und 0,4 ist jedoch von einer guten Modellschätzung auszugehen (Urban 1995). In der eigenen Berechnung liegt der entsprechende Wert bei rund 0,34 für das Jahr 2006 bzw. 0,28 für das Jahr 1995.

Im Jahr 2006 sind bei allen signifikanten Variablenausprägungen die Marginaleffekte größer als im Jahr 1995. Im Folgenden wird mittels einer Blinder-Oaxaca-

²⁰ Unter Zeitarbeit wird im SOEP ein Zeitarbeitsverhältnis verstanden, wozu z. B. auch der kurzzeitige Austausch von Arbeitskräften zwischen Unternehmensteilen gehören kann. Mit dieser weiten Definition von Zeitarbeit werden mehr Arbeitsverhältnisse erfasst als in der amtlichen Statistik der Bundesagentur für Arbeit, die Zeitarbeit über das Merkmal der Beschäftigung bei einem Zeitarbeitsunternehmen erfasst.

²¹ Es handelt sich um McFaddens R².

²² Dieser Wert wird konstruiert durch den Vergleich eines Nullmodells (Log-likelihood des Nullmodells bzw. der Modellkonstante) mit einem geschätzten Modell.

Dekomposition untersucht, inwiefern die Zunahme des Anteils der Niedriglohnbeschäftigten an der Gesamtbeschäftigung erklärt werden kann durch a) eine Veränderung der Koeffizienten, welche die Stärke des Zusammenhangs zwischen einer Variablenausprägung und der Niedriglohnwahrscheinlichkeit kennzeichnen, und b) durch Veränderungen der Beschäftigtenstruktur, also etwa eine Zunahme des Anteils der Minijobs an der Gesamtbeschäftigung.²³

Eine Übersicht über die Ergebnisse gibt Tabelle 18, wobei im Modell 1 das Jahr 2006 und im Modell 2 das Jahr 1995 als Referenzjahr gewählt wurde. Dieses Vorgehen entspricht dem Verfahren von Schnabel/Wagner (2006). Für das Jahr 1995 liegt beiden Modellen ein Niedriglohnanteil von 14,2% und für das Jahr 2006 ein Niedriglohnanteil von 18,5% zu Grunde. Der Niedriglohnanteil ist damit im Zeitverlauf um 4,3 Prozentpunkte gestiegen. Die Abweichung zu den deskriptiv ermittelten Niedriglohnanteilen ergibt sich durch eine höhere Anzahl von Missingwerten in den Regressionsmodellen (Schnabel/Wagner 2006: 21).

Die Reihenfolge, in der Variablen in das Modell aufgenommen werden, kann Veränderungen ihrer Einflussstärke bewirken. Daher wurde die Reihenfolge der Aufnahme der Variablen in das Modell zufällig variiert (Fairlie 2006). Im Modell 1 erklären Strukturveränderungen der Beschäftigten 21,9% des Anstiegs des Niedriglohnanteils, im Modell 2 ist der Einfluss von Strukturveränderungen mit 40,5% deutlich höher. Die verbleibenden 78,1 bzw. 59,5% der Erklärung des Anstiegs des Niedriglohnanteils beruhen auf einer Veränderung der Niedriglohnwahrscheinlichkeit innerhalb einzelner Variablenausprägungen, also z. B. einer Erhöhung der Niedriglohnwahrscheinlichkeit unter qualifizierten Beschäftigten oder Minijobbern (Tabelle 17). Zudem verbleibt eine unerklärte Restgröße (Schnabel/Wagner 2006: 11).

Der Erklärungsbeitrag von Strukturveränderungen ist in Tabelle 18 nach einzelnen Variablen aufgeschlüsselt.

²³ Eine deskriptive Übersicht zur Verteilung der erklärenden Variablen ist im Anhang enthalten (Tabelle 50).

Tabelle 18: Non-lineare Dekomposition der Veränderung des Niedriglohnanteils zwischen 1995 und 2006 (Deutschland, abhängig Beschäftigte)

		Modell 1			Modell 2		
		Referenzjahr 2006, Vergleichsjahr 1995			Referenzjahr 1995; Vergleichsjahr 2006		
Referenzjahr (Niedriglohnanteil)		18,5%			14,2%		
Vergleichsjahr (Niedriglohnanteil)		14,2%			18,5%		
Differenz		4,3%			-4,3%		
		Koeffizient	Standardfehler	Beitrag (in %)	Koeffizient	Standardfehler	Beitrag (in %)
Beitrag zur Differenz durch Strukturveränderungen		0,0094		21,9%	-0,0174		40,5%
Davon durch:							
Geschlecht Ref.: Männer	Frauen	0,0042***	0,0010	9,7%	-0,0041***	0,0012	9,5%
Alter Ref.: 45 bis 54 Jahre	unter 25	-0,0016***	0,0005	-3,8%	0,0010***	0,0004	-2,4%
	25 bis 34	-0,0026***	0,0009	-5,9%	0,0003	0,0007	-0,6%
	35 bis 44	0,0002	0,0007	0,5%	0,0006	0,0006	-1,5%
	55 und mehr	0,0000	0,0002	0,0%	0,0000	0,0002	0,0%
Nationalität Ref.: Deutsche	Ausländer/innen	-0,0017***	0,0004	-4,0%	0,0008**	0,0004	-1,9%
Qualifikationsniveau Ref.: Mit Berufsausbildung	Ohne Berufsausbildung	-0,0046***	0,0007	-10,7%	0,0042***	0,0008	-9,8%
	FH/Uni	-0,0068***	0,0009	-15,7%	0,0034***	0,0008	-8,0%
Ost/West Ref.: West	Ostdeutschland	0,0000	0,0002	0,0%	-0,0005	0,0006	1,2%
Wirtschaftsgruppe Ref.: Produzierendes Gewerbe	Landwirtschaft	-0,0006**	0,0003	-1,3%	0,0006***	0,0002	-1,4%
	Bauwirtschaft	-0,0005	0,0013	-1,1%	-0,0025***	0,0009	5,7%
	Infrastruktur- und Transportdienstleistungen	-0,0001	0,0003	-0,3%	0,0002	0,0003	-0,5%
	Unternehmensnahe Dienstleistungen	0,0020***	0,0008	4,6%	-0,0009	0,0007	2,0%
	Ökonomische Transaktionsdienstleistungen	0,0000	0,0002	0,0%	0,0000	0,0002	-0,1%
	Politische Transaktionsdienstleistungen	0,0003	0,0004	0,8%	-0,0002	0,0003	0,6%
	Haushalts- und personenbezogene Dienstleistungen	-0,0011	0,0011	-2,7%	-0,0023*	0,0012	5,4%
Unternehmensgröße Ref.: 2.000 und mehr	Unter 20 Beschäftigte	-0,0005	0,0016	-1,2%	0,0005	0,0017	-1,2%
	20 bis unter 200	0,0014	0,0022	3,4%	-0,0003	0,0018	0,8%
	200 bis unter 2.000	0,0007	0,0012	1,6%	-0,0001	0,0008	0,3%
Arbeitszeitform Ref.: Vollzeit	Teilzeit	0,0014**	0,0006	3,2%	-0,0013**	0,0006	2,9%
	Minijob	0,0107***	0,0005	24,9%	-0,0114***	0,0007	26,4%
Befristung Ref.: unbefristet	Befristete Beschäftigung	0,0088***	0,0009	20,6%	-0,0058***	0,0011	13,4%

Quelle: SOEP 2006, Welle W; eigene Berechnungen; * $p \leq 0,1$ / ** $p \leq 0,05$ / *** $p \leq 0,01$.
Angaben gewichtet.

Verantwortlich für die Ausweitung der Niedriglohnbeschäftigung sind demnach zu 25 bis 26% das Wachstum von Minijobs, zu 13 bis 21% eine steigende Bedeutung befristeter Beschäftigung, zu knapp zehn Prozent eine Zunahme des Beschäftigungsanteils von Frauen, zu zwischen zwei und fünf Prozent die Erhöhung des Be-

schäftigungsanteils unternehmensnaher Dienstleistungen und zu rund drei Prozent die Ausweitung des Beschäftigungsanteils von Teilzeitbeschäftigung. Es zeigt sich also, dass vor allem die Ausweitung von Minijobs und befristeter Beschäftigung erheblich zum Wachstum des Niedriglohnsektors beigetragen hat. Der Beitrag der Ausweitung von sozialversicherungspflichtiger Teilzeitbeschäftigung war deutlich geringer, und zu Zeitarbeit lassen sich in der Regressionsrechnung keine Angaben machen, da diese Beschäftigungsform 1995 im SOEP nicht erfasst wurde.

Andere Faktoren wirken in die umgekehrte Richtung und tragen zu einem Rückgang des Niedriglohnanteils in der Gesamtwirtschaft bei. Der Rückgang des Beschäftigungsanteils Jüngerer zu minus zwei bis minus vier Prozent, der Rückgang des Beschäftigungsanteils gering Qualifizierter zu minus zehn bis minus elf Prozent oder der Anstieg des Beschäftigungsanteils von Uni- und FH-Absolventen zu minus acht bis minus 16 Prozent. Aus der Summe des Einflusses von Strukturveränderungen einzelner Variablen ergibt sich der bereits genannte Gesamteinfluss von Strukturveränderungen auf den Anstieg des Niedriglohnanteils.

4.5 Zusammenfassung – Struktur des Niedriglohnsektors

Die Auswertungen auf der Basis des SOEP haben gezeigt, dass der Niedriglohnanteil unter den abhängig Beschäftigten in Deutschland im letzten Jahrzehnt (zwischen 1995 und 2007) mit einem Anstieg von 15 auf 21,5% deutlich zugenommen hat. Damit zählt Deutschland mittlerweile zu den Ländern mit dem höchsten Niedriglohnanteil innerhalb der EU und liegt sogar nahe am Niedriglohnanteil der USA, der für 2005 auf rund 25% beziffert wird (Solow 2007).

Die Auswertung der Struktur der Niedriglohnbeschäftigung nach Personen- und Unternehmensmerkmalen zeigt folgende Ergebnisse:

- Niedriglöhne sind vor allem in Kleinst- und Kleinbetrieben mit unter 200 Beschäftigten verbreitet. Hier finden sich rund 80% aller Niedriglohnbeschäftigten, was sich auch im Zeitverlauf kaum geändert hat.

- Ein Großteil der Niedriglohnbeschäftigten ist im Einzelhandel, im Gesundheitswesen, in unternehmensnahen Dienstleistungen, im Gastgewerbe, im Verkehrswesen sowie in der Nahrungs- und Genussmittelherstellung beschäftigt. Die Konzentration der Niedriglohnbeschäftigung auf diese Branchen hat im Zeitverlauf zugenommen. Da sich Niedriglohnbeschäftigung besonders in Dienstleistungsbranchen zeigt, kann man sagen, dass die Tertiarisierung der Wirtschaft zur Ausweitung von Niedriglöhnen beigetragen hat.
- Niedriglöhne treten vermehrt in atypischen Beschäftigungsformen auf, deren Anteil an der Beschäftigung insgesamt deutlich gestiegen ist.
- Im Jahr 2007 war immer noch knapp die Hälfte aller Niedriglohnbeziehenden vollzeitbeschäftigt. Niedriglöhne sind also nicht nur ein Problem von Teilzeitbeschäftigten und Minijobber/innen.
- Die Anteile von formal qualifizierten Beschäftigten und Arbeitskräften in den mittleren Altersgruppen (35 bis 44 Jahre) im Niedriglohnsektor sind deutlich gestiegen, was darauf verweist, dass Niedriglöhne zunehmend auch „Kerngruppen“ des deutschen Arbeitsmarktes erreicht haben.
- Formal gering Qualifizierte machen gerade einmal ein Fünftel aller Niedriglohnbeschäftigten aus. Es kann demnach nicht davon ausgegangen werden, dass der Niedriglohnsektor Beschäftigungsperspektiven vor allem für gering Qualifizierte bietet.

Bemerkenswert ist vor allem der wachsende Anteil Qualifizierter am gesamten Niedriglohnsektor in Deutschland. Während qualifizierte Beschäftigte in Deutschland die Mehrheit aller Niedriglohnbeziehenden ausmachen, haben in den USA rund 70% der Niedriglohnbeschäftigten keinen oder nur einen High-School-Abschluss, also ein Bildungsniveau unterhalb einer abgeschlossenen beruflichen Ausbildung (CBO 2006: 18; Appelbaum et al. 2003). In den USA scheint ein Zusammenhang zwischen dem Umfang des Niedriglohnsektors und den Beschäftigungsperspektiven für gering Qualifizierte naheliegend, und ein hoher Mindestlohn könnte die Beschäfti-

gungschancen gering Qualifizierter beeinträchtigen. Solch ein Zusammenhang lässt sich aber nicht für Deutschland feststellen, da hier aufgrund des dualen Systems der Berufsausbildung der Anteil formal Qualifizierter sehr viel höher ist als in den USA.

Dass immer mehr Qualifizierte von Niedriglöhnen betroffen sind, kann verschiedene Ursachen haben. Aufgrund der hohen Arbeitslosigkeit auch unter qualifizierten Beschäftigten ebenso wie durch den Druck der Hartz-Gesetze sind qualifizierte Beschäftigte zunehmend gezwungen, auch Beschäftigungsverhältnisse unterhalb ihres Qualifikationsniveaus anzunehmen. Von Seiten der Unternehmen besteht ein Interesse daran, einfache Tätigkeiten mit qualifizierten Beschäftigten zu besetzen, weil diese bestimmte Basisqualifikationen mitbringen und flexibler einsetzbar sind als formal gering Qualifizierte (Hieming et al. 2006).

Eine Verlagerung der Beschäftigung Qualifizierter zu einfachen Tätigkeiten mit schlechter Bezahlung ist allerdings nur möglich, wenn dieser Entwicklung keine Institutionen wie Gewerkschaften oder Betriebsräte entgegenstehen. Auf der Basis von Branchenfallstudien in Call-Centern, der Ernährungsindustrie, in Krankenhäusern, Hotels und im Einzelhandel konnte gezeigt werden, dass vor allem die Verlagerung von Beschäftigung in nicht tarifgebundene Branchen oder solche mit niedrigeren Tarifstandards die Ausweitung von Niedriglöhnen stark begünstigt hat. Ebenso ist Niedriglohnbeschäftigung vor allem in Kleinbetrieben verbreitet. Diese sind häufig nicht an Tarifverträge gebunden, und es gibt keine Betriebsräte, die einer Ausweitung von Niedriglöhnen entgegenwirken könnten (Bosch und Weinkopf 2007).

Die Verlagerung von Beschäftigung auf atypisch Beschäftigte, die meist schlechter entlohnt sind, hat die Ausweitung von Niedriglöhnen ebenfalls vorangetrieben. Dadurch ist das Lohnniveau der Stammbeschäftigten starkem Druck ausgesetzt, wovon auch „Kerngruppen“ des Arbeitsmarktes wie qualifizierte Beschäftigte, Beschäftigte in den mittleren Altersgruppen oder Männer betroffen sind.

Die Ausweitung von Niedriglöhnen ist vor allem dann möglich, wenn ihr keine institutionellen Regelungen entgegenstehen. Durch die Tertiarisierung der Wirtschaft verlagert sich Beschäftigung zunehmend in Dienstleistungsbranchen, in denen Gewerkschaften und Betriebsräte viel schwächer sind als etwa in der Metallindustrie. Die Tarifbindung ist oft geringer, und die Durchsetzung von Normen, wie z. B. die Gleichbehandlung von Minijobber/innen im Hinblick auf die Bezahlung, ist oft nicht gewährleistet.

5. Entwicklung der Struktur von Arbeitsmarktsegmenten

In diesem Kapitel wird zunächst untersucht, in welchen Arbeitsmarktsegmenten sich Niedriglöhne ausweiten, was eine zentrale Frage dieser Arbeit darstellt. Dabei wird die Hypothese Nr. 6: Niedriglöhne wachsen vor allem im unstrukturierten Segment, überprüft (Abschnitt 5.1). Anschließend wird ein Überblick über die Zusammensetzung von Arbeitsmarktsegmenten nach Personen- und Unternehmensmerkmalen gegeben. Damit soll untersucht werden, ob die Ausweitung von Niedriglöhnen mit einer Konzentration bestimmter Wirtschafts- und Personengruppen in einzelnen Arbeitsmarktsegmenten einhergeht (Abschnitt 5.2).

In Abschnitt 5.3 wird auf die Hypothese Nr. 3: Es kommt zu einer verstärkten Spaltung in Kern- und Randbelegschaften, eingegangen. Abschnitt 5.4 untersucht den Zusammenhang zwischen Senioritätsorientierung bei der Entlohnung und der Segmentzugehörigkeit älterer Beschäftigter. Dabei wird die Hypothese Nr. 2: Senioritätsorientierung verliert in internen Arbeitsmärkten zugunsten von Performanceorientierung an Bedeutung, geprüft.

In Abschnitt 5.5. wird die Qualifikationsstruktur innerhalb von Arbeitsmarktsegmenten untersucht. Dabei wird die Hypothese Nr. 4: Beruflich Qualifizierte werden durch Hochschulabsolventen in einfache Positionen abgedrängt, untersucht. Ebenso wird auf Hypothese Nr. 5: Es kommt zu einer Ausweitung von „entry tournaments“, eingegangen.

5.1 Wächst Niedriglohnbeschäftigung vor allem im unstrukturierten Segment?

In diesem Abschnitt wird untersucht, ob sich Niedriglohnbeschäftigung vor allem im unstrukturierten Segment ausbreitet. Es wird dabei analysiert,

- in welchem Umfang die verschiedenen Teilarbeitsmärkte von Niedriglohnbeschäftigung betroffen sind und wie sich die Niedriglohnanteile in den Teilarbeitsmärkten im Zeitverlauf entwickelt haben;

- welchen Anteil die einzelnen Teilarbeitsmärkte am gesamten Niedriglohnbereich haben;
- wie sich das absolute Wachstum der Niedriglohnbeschäftigung auf die Segmente verteilt.

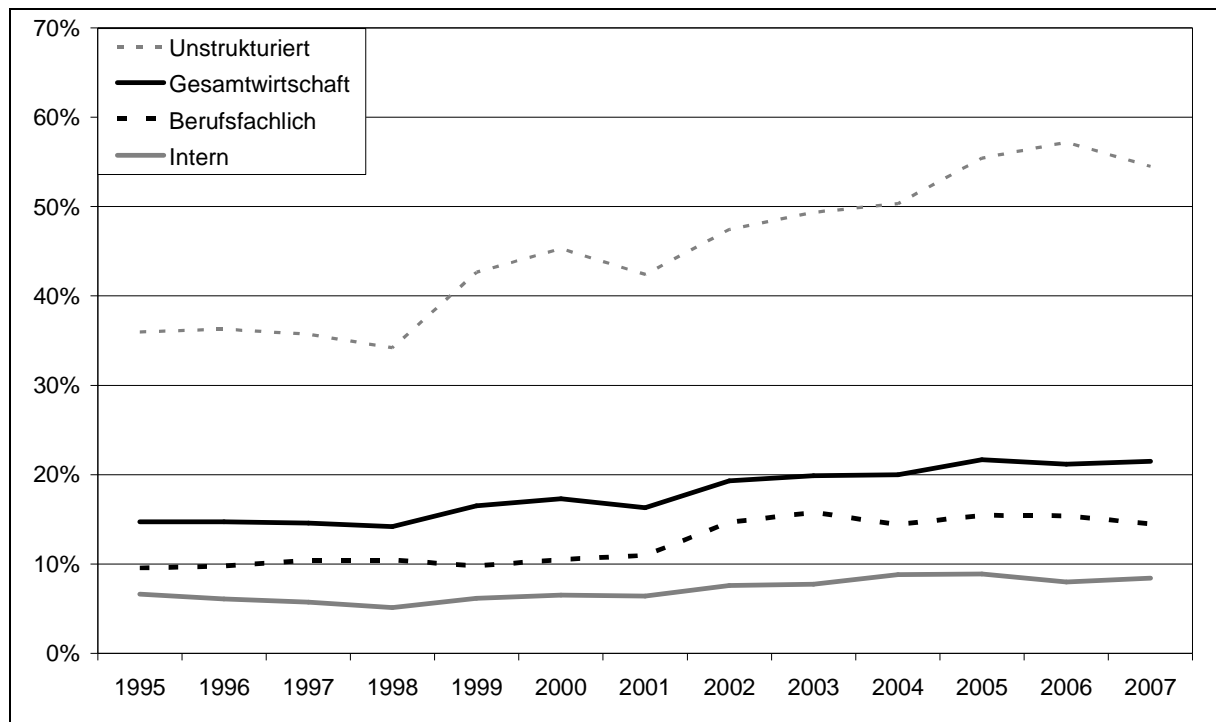
Auswertungen auf Basis des sozio-ökonomischen Panels

Die SOEP-Daten zeigen in unstrukturierten Arbeitsmärkten über die gesamte Zeit von 1995 bis 2007 einen weit überdurchschnittlichen Niedriglohnanteil (Abbildung 7). Im berufsfachlichen Segment liegt der Niedriglohnanteil unter dem Durchschnitt; und im internen Segment ist er nochmals deutlich niedriger als im berufsfachlichen Segment.

Der Niedriglohnanteil im internen Segment ist von 6,6% im Jahr 1995 auf 8,4% im Jahr 2007 gestiegen (+26,7%), im berufsfachlichen Segment von 9,6 auf 14,5% (+51,5%) und im unstrukturierten Segment von 36,0 auf 54,5% (ebenfalls +51,5%). Damit war der Anstieg des Niedriglohnanteils im berufsfachlichen und im unstrukturierten Segment stärker als in der Gesamtwirtschaft, in der ein Anstieg von 14,7 auf 21,5% (+46,2%) zu verzeichnen war. Im internen Segment war der Anstieg hingegen deutlich schwächer als in der Gesamtwirtschaft.

Der Anteil einzelner Segmente am Niedriglohnbereich hängt neben dem Niedriglohnanteil innerhalb der Segmente auch von ihrem Anteil an der Gesamtbeschäftigung ab. Auf der Basis des SOEP ergab die Analyse eine Steigerung des Anteils interner Märkte an der Gesamtbeschäftigung um +4,8 Prozentpunkte, einen deutlichen Rückgang des Anteils berufsfachlicher Arbeitsmärkte um -3,5 Prozentpunkte und einen Bedeutungsrückgang unstrukturierter Märkte um -1,3 Prozentpunkte (Abbildung 3). Im internen Segment stieg der Niedriglohnanteil unterdurchschnittlich, im berufsfachlichen sowie im unstrukturierten Segment dagegen leicht überdurchschnittlich.

Abbildung 7: Niedriglohnanteil in einzelnen Arbeitsmarktsegmenten im Zeitverlauf (abhängig Beschäftigte inkl. Teilzeit und Minijobs, in %)



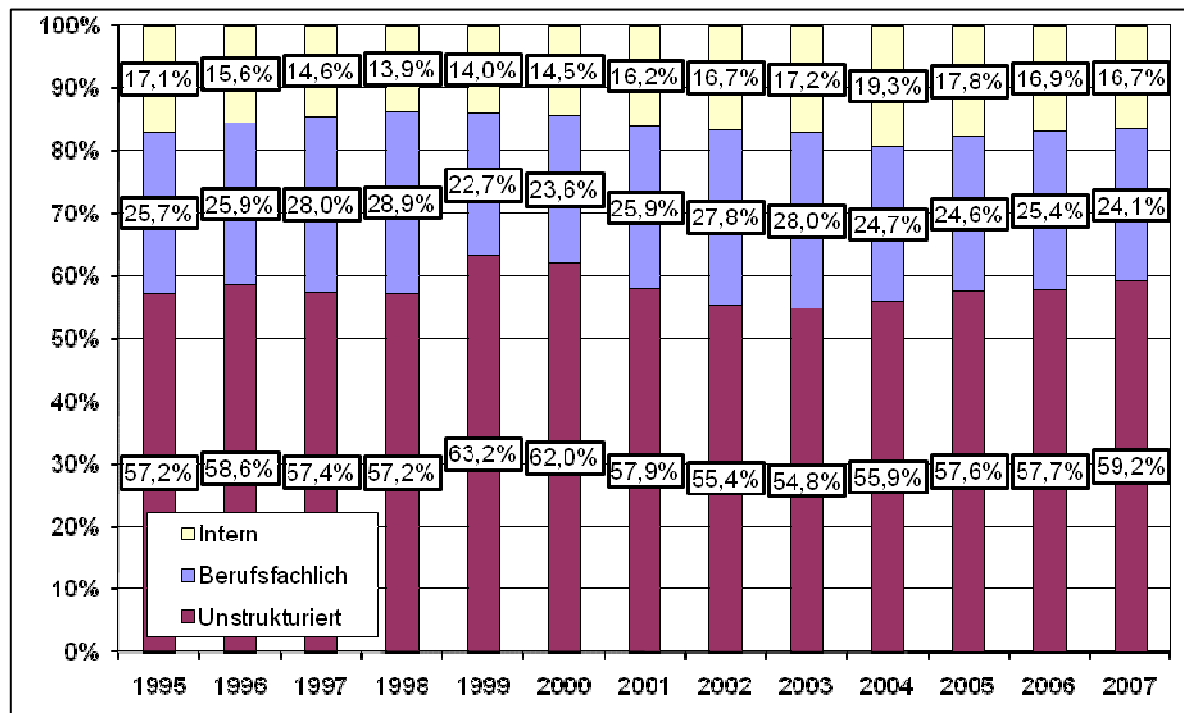
Quelle: SOEP 2007; eigene Berechnung.

Als Ergebnis beider Einflussfaktoren ergibt sich die in Abbildung 8 dargestellte Entwicklung. Trotz eines wachsenden Anteils des internen Segmentes an der Gesamtbeschäftigung ging dessen Anteil am Niedriglohnsektor von 17,1 auf 16,7% leicht zurück, weil der Niedriglohnanteil innerhalb dieses Segmentes unterdurchschnittlich gestiegen ist. Der Anteil des berufsfachlichen Segmentes am gesamten Niedriglohnbereich ist von 25,7 auf 24,1% etwas stärker zurückgegangen, was vor allem auf den starken Rückgang seines Anteils in der Gesamtwirtschaft zurückzuführen ist. Der Anteil des unstrukturierten Segmentes ist von 57,2 auf 59,2% deutlich angestiegen, was aus der Verbindung eines überdurchschnittlichen Anstiegs des Niedriglohnanteils innerhalb des Segmentes mit einem nur leichten Rückgang seines Anteils an der Beschäftigung in der Gesamtwirtschaft resultiert.

Für die zentrale Frage dieses Abschnittes: „Wächst Niedriglohnbeschäftigung vor allem im unstrukturierten Segment?“, liefert dies einen ersten Anhaltspunkt. Da lediglich der Anteil des unstrukturierten Segmentes am Niedriglohnbereich gestiegen

ist, dürfte sich das Wachstum der Niedriglohnbeschäftigten vor allem in diesem Bereich gezeigt haben. Die Werte schwanken allerdings deutlich im Zeitverlauf, und es zeigt sich kein durchgehender Trend.

Abbildung 8: Anteil einzelner Arbeitsmarktsegmente am Niedriglohnsektor im Zeitverlauf (abhängig Beschäftigte inkl. Teilzeit und Minijobs, in %)



Quelle: SOEP 2007; eigene Berechnung.

Ein viel eindeutigeres Ergebnis liefert die Auswertung in Tabelle 19. Zwischen 1995 und 2007 ist die Niedriglohnbeschäftigung um rund 1,5 Millionen Beschäftigte gestiegen, von denen sich rund 1,4 Millionen einem Arbeitsmarktsegment zuordnen lassen. Von diesem Wachstum des Niedriglohnbereichs findet sich knapp zwei Drittel (+918.000 Beschäftigte) im unstrukturierten Segment. Die Anteile des internen und des berufsfachlichen Segmentes liegen nur bei knapp 16% (+220.000 Beschäftigte) und rund 20% (+284.000 Beschäftigte). Damit entfällt ein Großteil des Wachstums des Niedriglohnbereichs auf das unstrukturierte Segment. Nur im internen Segment sind die Beschäftigungsbedingungen im Hinblick auf einen geringen Niedriglohnanteil immer noch gut. Im berufsfachlichen Segment war der Anstieg des Niedriglohnanteils von 9,6 auf 14,5% (+51,5%) sehr stark, während er im internen

Segment mit 8,4% im Jahr 2007 gegenüber 6,6% im Jahr 1995, also mit einem Zuwachs von +26,7%, weitaus geringer war.

Tabelle 19: Wachstum der Niedriglohnbeschäftigung nach Arbeitsmarktsegmenten (Deutschland 1995–2007, abhängig Beschäftigte inkl. Teilzeit und Minijobs)

Segment	Intern	Berufsfachlich	Unstrukturiert	Gültige Fälle
Änderung Niedriglohnbeschäftigung	220.546	284.536	918.062	1.423.144
Anteil am gesamten Niedriglohnanstieg	15,5%	20,0%	64,5%	100,0%

Quelle: SOEP 2007; eigene Berechnung.

Auswertungen auf Basis des BA-Beschäftigtenpanels

Die BA-Daten zeigen für sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigte ein ähnliches Bild wie die SOEP-Daten für alle abhängig Beschäftigten (Tabelle 20). Der Niedriglohnanteil war 2006 am höchsten in kleinen und mittelgroßen Betrieben ohne berufsfachlichen Hintergrund (39,9%), also in solchen Beschäftigungsverhältnissen, welche als Indikator für das unstrukturierte Segment dienen. Der zweithöchste Niedriglohnanteil zeigt sich in kleinen und mittelgroßen Betrieben mit berufsfachlichem Hintergrund mit 19,2%. In Großbetrieben, welche in dieser Auswertung für interne Arbeitsmärkte stehen, ist der Niedriglohnanteil mit 6,6% am niedrigsten.

Im Zeitverlauf ist der Niedriglohnanteil in der Gesamtwirtschaft wie auch in den einzelnen Teilarbeitsmärkten angestiegen. Der Anstieg in Großbetrieben (internes Segment) war mit +28,9% überdurchschnittlich, in kleinen und mittelgroßen Betrieben ohne berufsfachlichen Hintergrund (unstrukturiertes Segment) war der Anstieg mit +13,0% leicht unterdurchschnittlich und in kleinen und mittelgroßen Betrieben mit berufsfachlichem Hintergrund (berufsfachliches Segment) war er deutlich unterdurchschnittlich (+7,4%). Die Rangfolge der Segmente beim Niedriglohnanteil ist im Zeitverlauf unverändert geblieben.

Tabelle 20: Niedriglohnanteil in einzelnen Arbeitsmarktsegmenten im Zeitverlauf (sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigte, in %)

	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	Änderung 1999–2006
Großbetrieb	5,4	5,1	5,0	4,9	5,0	5,1	5,6	6,6	+28,9
Kleine und mittlere Betriebe – berufsfachlich	17,8	17,9	18,0	18,2	18,5	18,9	19,4	19,2	+7,4
Kleine und mittlere Betriebe – nicht berufsfachlich	34,9	35,3	36,4	36,9	37,3	38,3	39,5	39,9	+13,0
Gesamtwirtschaft	16,6	16,6	16,9	17,1	17,4	18,0	18,8	19,3	+16,5

Quelle: BA-Beschäftigtenpanel; eigene Berechnung.

Der Anteil des berufsfachlichen Segmentes am gesamten Niedriglohnbereich ist von knapp 48 auf gut 41% zurückgegangen, während jener der Großbetriebe, welche hier für das interne Arbeitsmarktsegment stehen, leicht gestiegen ist. Für kleine und mittelgroße Betriebe ohne berufsfachlichen Hintergrund (unstrukturiertes Segment) ist der Anteil am Niedriglohnsektor deutlich von gut 40 auf knapp 47% gestiegen (Tabelle 21).

Tabelle 21: Anteil einzelner Arbeitsmarktsegmente am Niedriglohnsektor im Zeitverlauf (sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigte, in %)

	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
Großbetriebe	11,7	11,4	10,9	10,6	10,6	10,3	10,8	12,4
Kleine und mittelgroße Betriebe – berufsfachlich	47,9	47,1	46,2	45,8	45,5	44,6	43,4	41,1
Kleine und mittelgroße Betriebe – nicht berufsfachlich	40,4	41,5	42,9	43,6	43,9	45,0	45,8	46,5
Gesamtwirtschaft	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Quelle: BA-Beschäftigtenpanel; eigene Berechnung.

Auf Basis der BA-Daten erhöhte sich die Niedriglohnbeschäftigung (Vollzeit) zwischen 1999 und 2006 um 156.000 Beschäftigte. Davon entfielen plus 43.000 auf Großbetriebe (internes Segment), minus 176.000 auf kleine und mittelgroße Betriebe mit berufsfachlichem Hintergrund (berufsfachliches Segment) und plus 289.000 auf kleine und mittelgroße Betriebe ohne berufsfachlichen Hintergrund (unstrukturiertes Segment).

Die Auswertungen dieses Kapitels sind in Tabelle 22 noch einmal zusammengefasst.

Beide Datensätze zeigen, dass der Niedriglohnanteil innerhalb des internen Segmentes (bzw. in Großbetrieben bei Auswertungen mit dem BA-Beschäftigtenpanel) auch aktuell immer noch sehr niedrig ist. Da beide Datensätze, welchen unterschiedliche Operationalisierungen des internen Segmentes zu Grunde liegen, dennoch ähnliche Ergebnisse zeigen, kann dieses Resultat als sehr zuverlässig angesehen werden. Bei berufsfachlichen Arbeitsmärkten liegt der Niedriglohnanteil auf der Basis des SOEP im Jahr 2007 mit 14,5% unter dem Wert der Gesamtwirtschaft (21,5%), und auf der Basis der BA-Daten entspricht er im Jahr 2006 mit 19,2% etwa dem Durchschnitt (19,3%). Der Grund für die unterschiedlichen Ergebnisse kann darin liegen, dass der berufsfachliche Arbeitsmarkt bei den Auswertungen des SOEP und der BA-Daten unterschiedlich definiert wird. Das SOEP unterscheidet auch bei den Angestellten nach einfachen und gehobenen Tätigkeiten, was bei den BA-Daten nur im Hinblick auf die Arbeiter möglich ist. Dadurch werden bei der Auswertung mit dem SOEP Beschäftigte mit Berufsausbildung, die in einfachen Angestelltenpositionen tätig sind und oft auch schlecht bezahlt werden, nicht zum berufsfachlichen Segment gezählt. Für das unstrukturierte Segment zeigt sich bei Verwendung beider Datensätze ein klar überdurchschnittlicher Niedriglohnanteil.

Der Anteil des berufsfachlichen Segmentes am Niedriglohnbereich geht auf der Basis der BA-Daten zurück, und der Anteil des unstrukturierten Segmentes nimmt zu. In abgeschwächter Form zeigt sich dieser Trend auch unter Verwendung der SOEP-Daten. Der Anteil des internen Segmentes (bzw. von Großbetrieben) am Niedriglohnbereich schwankt leicht im Zeitverlauf, ändert sich aber nicht eindeutig in eine Richtung.

Tabelle 22: Kennziffern zum Niedriglohnwachstum nach Segmenten (Deutschland, abhängig Beschäftigte [SOEP] bzw. sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigte [BA-Daten])

Daten-satz		Änderung NL absolut	NL-Anteil im Segment (in %)		Anteil am Niedriglohn- sektor (in %)		Anteil an Ge- samtbeschäf- tigung (in %) ²⁴	
	Segment	1999–2006	1999	2006	1999	2006	1999	2006
BA	Großbetriebe	+43.000	5,4	6,6	11,7	12,4	32,1	30,6
	Kleine und mittelgroße Betriebe – berufsfachlich	-176.000	17,8	19,2	47,9	41,1	41,8	38,8
	Kleine und mittelgroße Betriebe – nicht berufs- fachlich	+289.000	34,9	39,9	40,4	46,5	26,1	30,6
SOEP		1995–2007	1995	2007	1995	2007	1995	2007
	Intern	220.000	6,6	8,4	17,1	16,7	37,4	42,2
	Berufsfach- lich	284.000	9,6	14,5	25,7	24,1	38,2	34,1
	Unstrukturiert	918.000	36,0	54,5	57,2	59,2	24,4	23,1

Quelle: BA-Beschäftigtenpanel, SOEP 2007; eigene Berechnung.

Die Hypothese Nr. 6: Niedriglöhne wachsen vor allem im unstrukturierten Segment, kann eindeutig bestätigt werden. Niedriglöhne haben sich vor allem im unstrukturierten Segment (bzw. in kleinen und mittelgroßen Betrieben ohne berufsfachlichen Hintergrund) ausgeweitet. Dies ist sowohl aus der Verschiebung von Anteilen am Niedriglohnsektor als auch aus den absoluten Beschäftigtenzahlen erkennbar. Dieses Ergebnis zeigt sich bei Verwendung beider Datensätze und erscheint daher sehr zuverlässig. Inwiefern das Wachstum von Niedriglöhnen mit einer zunehmenden Konkurrenz gering Qualifizierter mit qualifizierten Beschäftigten in diesem Segment zusammenhängt, wird in Abschnitt 5.5 thematisiert.

²⁴ Auch bei den BA-Daten sind bei der Gesamtbeschäftigung der Segmente Teilzeit und Minijobs enthalten, jedoch nicht bei den Auswertungen zum Niedriglohnsektor.

5.2 Zusammensetzung von Arbeitsmarktsegmenten nach Personenmerkmalen und Wirtschaftsgruppen

In diesem Abschnitt wird die Struktur der Arbeitsmarktsegmente in Bezug auf Alter, Geschlecht, Nationalität und Wirtschaftsgruppen beschrieben. Dies soll zeigen, ob es zu einer Konzentration bestimmter Personengruppen in einzelnen Arbeitsmarktsegmenten gekommen ist. Anschließend wird untersucht, aus welchen Arbeitsmarktsegmenten sich die unterschiedlichen Wirtschaftsgruppen zusammensetzen und welche Änderungen im Zeitverlauf erkennbar sind.

5.2.1 Arbeitsmarktsegmente nach Altersgruppen

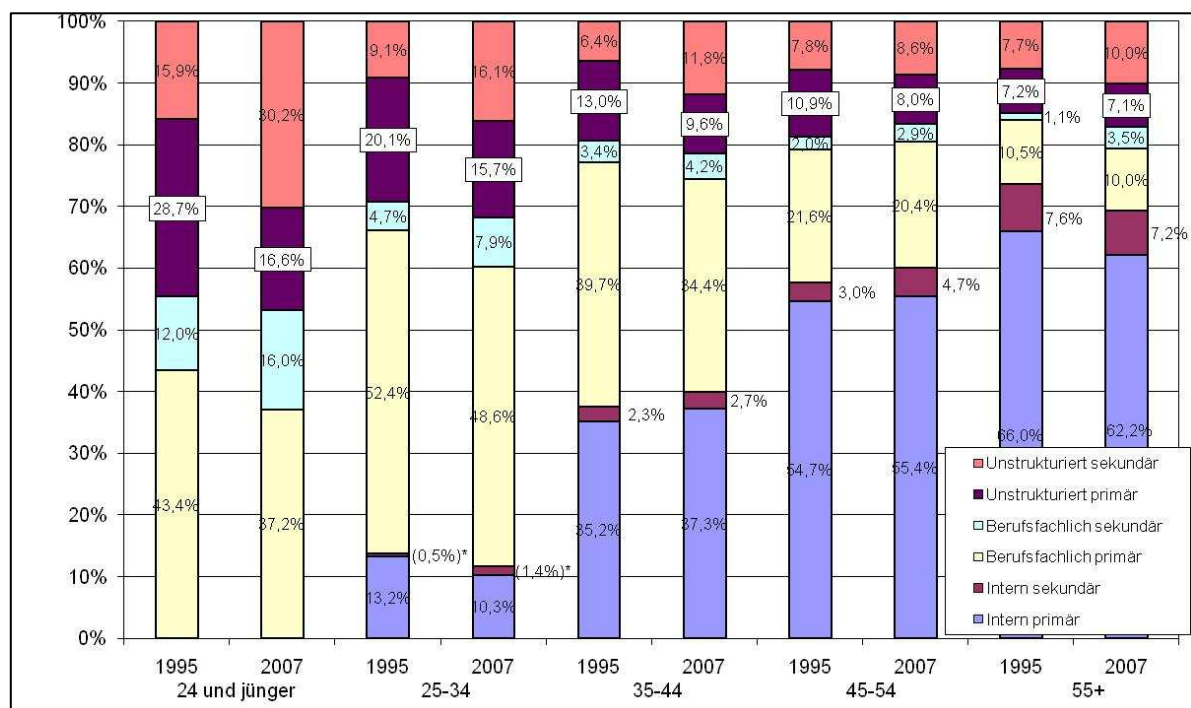
In welchem Arbeitsmarktsegment sind Beschäftigte verschiedener Altersgruppen tätig? Können einige Altersgruppen ihren Anteil an „guten“ Jobs ausweiten, und finden sich andere zunehmend in schlecht bezahlten Beschäftigungsverhältnissen wieder?

Bei der Verteilung der Altersgruppen auf die einzelnen Segmente hat es deutliche Verschiebungen gegeben (Abbildung 9). Jüngere (24 und jünger) sind aufgrund der Definition der Arbeitsmarktsegmente nicht im internen Segment beschäftigt, da sie die notwendige Beschäftigungsdauer von zehn Jahren nicht erreichen können. Ihre Beschäftigung erstreckt sich demnach auf das berufsfachliche und das unstrukturierte Segment. Innerhalb dieser Segmente verschiebt sich die Beschäftigung Jüngerer hin zum sekundären und zum unstrukturierten Segment. Zwischen 1995 und 2007 ging der Anteil Jüngerer im gesamten berufsfachlichen Segment zurück. Im unstrukturierten Segment verlagerte sich ihre Beschäftigung deutlich vom primären in den sekundären Bereich.

In der Altersgruppe von 25 bis 34 Jahren zeigt sich ein ähnlicher Trend, wonach ein Beschäftigungsrückgang im primären und ein Beschäftigungsanstieg im sekundären Bereich zu verzeichnen ist. Diese Altersgruppe findet zum Teil auch Beschäftigung im internen Arbeitsmarktsegment, wobei sich der Anteil allerdings von 13,7 auf 11,7% verringert hat. Ebenfalls verringert hat sich der Anteil der Beschäftigten die-

ser Altersgruppe im berufsfachlichen Segment, während sich der Beschäftigungsanteil im unstrukturierten Segment erhöht hat. Ähnlich wie bei Jüngeren verlagert sich die Beschäftigung dieser Altersgruppe hin zum sekundären und zum unstrukturierten Arbeitsmarktsegment.

Abbildung 9: Verteilung von Altersgruppen auf die verschiedenen Arbeitsmarktsegmente (Deutschland, abhängig Beschäftigte)



Quelle: SOEP 2007; eigene Berechnung.

*Werte in Klammern sollten aufgrund geringer Fallzahlen mit Vorsicht interpretiert werden.

Für Beschäftigte mittleren Alters (35–44 Jahre) ist die Entwicklung gespalten: Mehr als ein Drittel ist im primären internen Arbeitsmarktsegment beschäftigt, und dieser Anteil hat sich zwischen 1995 und 2007 sogar leicht erhöht. Die Beschäftigung dieser Altersgruppe hat sich aus dem primären berufsfachlichen Segment sowohl in das unstrukturierte als auch in das primäre interne Segment verlagert. Innerhalb des berufsfachlichen und unstrukturierten Segmentes weitet sich der Anteil der Beschäftigten im sekundären Teilsegment aus.

Beschäftigte zwischen 45 und 54 Jahren sind 2007 zu rund 60% im internen Arbeitsmarktsegment beschäftigt, wobei sich dieser Anteil gegenüber 1995 um 2,4

Prozentpunkte erhöht hat. Der Anteilsrückgang im primären berufsfachlichen Segment ist mit 1,2 Prozentpunkten deutlich geringer als in der Altersgruppe der 35- bis 44-Jährigen (-5,3 Prozentpunkte). Der Anteil der 45- bis 54-Jährigen, die im unstrukturierten Segment tätig sind, hat sich im Zeitverlauf leicht verringert.

Ältere über 55 Jahre sind im Jahr 2007 weniger häufig im internen sowie im gesamten primären Arbeitsmarktsegment und entsprechend häufiger im sekundären berufsfachlichen und sekundären unstrukturierten Segment beschäftigt als noch 1995. Die Beschäftigung Älterer verlagert sich demnach in Bereiche mit schlechter Bezahlung und unsicheren Beschäftigungsperspektiven.

Nach den SOEP-Daten gewinnen interne Arbeitsmärkte gesamtwirtschaftlich an Bedeutung, während der Anteil berufsfachlicher und unstrukturierter Arbeitsmärkte an der Gesamtbeschäftigung zurückgeht (Abbildung 3). Der Bedeutungsgewinn des internen Arbeitsmarktsegmentes konzentriert sich allerdings auf die Altersgruppen zwischen 35 und 54 Jahren. Für die anderen Altersgruppen hat das interne Segment an Bedeutung verloren, und die Beschäftigung hat sich vor allem zum unstrukturierten Segment hin verlagert.

Berufsfachliche Arbeitsmärkte verlieren in allen Altersklassen an Bedeutung, außer bei Beschäftigten über 54 Jahren. Ein Bedeutungsrückgang des unstrukturierten Segmentes konnte nur in der Altersgruppe zwischen 45 und 54 Jahren festgestellt werden. Abgesehen von dieser Ausnahme ist ein genereller Trend zur Verlagerung der Beschäftigung hin zum unstrukturierten und zum sekundären Arbeitsmarktsegment erkennbar. Vor allem bei den Jüngeren ist die Konzentration im sekundären unstrukturierten Segment deutlich gestiegen. Während sie 1996 noch 1,91-mal häufiger in diesem Segment beschäftigt waren als in der Gesamtwirtschaft, lag diese Relation 2007 schon bei 2,42 (Tabelle 51 und Tabelle 52 im Anhang).

5.2.2 Arbeitsmarktsegmente nach Geschlecht

Sind es Männer oder Frauen, die schlecht bezahlte oder unsichere Beschäftigungen ausüben? Wie hat sich die Beschäftigung von Männern und Frauen im Zeitverlauf verändert?

Wie in der Gesamtwirtschaft zeigt sich für Männer und Frauen eine Zunahme des Anteils derjenigen, die im primären internen Segment beschäftigt sind (Tabelle 23). Ebenso steigen die Beschäftigungsanteile im sekundären internen, sekundären berufsfachlichen und sekundären unstrukturierten Segment. Rückläufig ist der Anteil der Männer und Frauen, die im primären berufsfachlichen sowie im primären unstrukturierten Segment beschäftigt sind.

Tabelle 23: Verteilung der Beschäftigung auf die Arbeitsmarktsegmente nach Geschlecht (Deutschland, abhängig Beschäftigte, in %)

	Jahr	Intern primär	Intern sekundär	Berufsfachlich primär	Berufsfachlich sekundär	Unstrukturiert primär	Unstrukturiert sekundär	Gesamt
Männer	1995	41,5	1,0	37,6	2,8	14,0	3,2	100,0
	2007	44,5	1,5	33,0	3,9	9,2	7,9	100,0
Frauen	1995	26,8	4,5	32,5	5,0	16,0	15,2	100,0
	2007	32,2	5,6	27,1	6,3	11,7	17,1	100,0
Gesamt	1995	35,2	2,5	35,4	3,7	14,8	8,3	100,0
	2007	38,4	3,5	30,1	5,1	10,4	12,5	100,0

Quelle: SOEP 2007; eigene Berechnung.

Bei Frauen zeigt sich ein deutlicher Anstieg des Beschäftigtenanteils im primären internen Segment von knapp 27% (1995) auf gut 32% (2007). Bei Männern ist der Anstieg von knapp 41,5 auf 44,5% geringer, der Zuwachs erfolgt allerdings auf einem höheren Niveau, d. h., ein größerer Anteil der Männer ist im primären internen Segment beschäftigt. Umgekehrt verläuft die Entwicklung im sekundären unstrukturierten Segment. Der Anteil der Männer, die in diesem Segment beschäftigt sind, ist von 3,2% (1995) auf 7,9% (2007) deutlich angestiegen, während sich bei den Frauen mit einer Erhöhung des Anteils von gut 15 auf gut 17% ein weitaus geringerer Anstieg zeigte, wobei Frauen aber deutlich häufiger in diesem Segment Beschäftigung finden als Männer.

Wie auch in der Gesamtwirtschaft zeigt sich für Männer und Frauen eine gespaltene Entwicklung mit einer Verlagerung hin zum oberen (primäres internes Segment) und zum unteren Rand des Beschäftigungssystems (sekundäres unstrukturiertes Segment). In Teilen der Mitte (primäres berufsfachliches und primäres unstrukturiertes Segment) gingen die Beschäftigungsanteile deutlich zurück.

Diese Entwicklung verlief für Frauen günstiger als für Männer (Tabelle 24).

Tabelle 24: Frauenanteil in den Arbeitsmarktsegmenten (Deutschland, abhängig Beschäftigte, in %)

Jahr	Intern primär	Intern sekundär	Berufsfachlich primär	Berufsfachlich sekundär	Unstrukturiert primär	Unstrukturiert sekundär	Gesamt
1995	32,8	77,4	39,5	57,4	46,3	78,1	43,0
2007	41,5	78,7	44,6	61,1	55,6	67,9	49,5

Quelle: SOEP 2007; eigene Berechnung.

Der Anteil der Frauen innerhalb des primären internen Segmentes ist von 32,8 auf 41,5% deutlich gestiegen, während ihr Anteil im sekundären unstrukturierten Segment deutlich zurückging. Bei der Interpretation dieser Entwicklung sollte bedacht werden, dass die Entwicklung für Frauen zwar etwas günstiger verlief als für Männer, generell aber auch unter Frauen der Anteil derjenigen zugenommen hat, die in Niedriglohnjobs beschäftigt sind.

5.2.3 Arbeitsmarktsegmente nach Nationalität

Wie verteilen sich deutsche und ausländische Beschäftigte auf die verschiedenen Segmente, und wie hat sich dies im Zeitverlauf geändert? Die Entwicklung für deutsche Beschäftigte entspricht weitgehend der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung. Der Anteil derjenigen, die im internen Segment sowie im sekundären berufsfachlichen und im sekundären unstrukturierten Segment tätig sind, ist zwischen 1995 und 2007 gestiegen, und der Anteil derjenigen, die im primären berufsfachlichen sowie im primären unstrukturierten Segment Beschäftigung finden, ist gesunken (Tabelle 25).

Tabelle 25: Verteilung der Beschäftigung auf die Arbeitsmarktsegmente nach Nationalität (Deutschland, abhängig Beschäftigte, in %)

	Jahr	Intern primär	Intern sekundär	Berufsfachlich primär	Berufsfachlich sekundär	Unstrukturiert primär	Unstrukturiert sekundär	Gesamt
Deutsche	1995	35,3	2,5	36,8	4,0	13,8	7,6	100,0
	2007	39,0	3,4	31,0	5,3	9,9	11,3	100,0
Ausländer/-innen	1995	34,4	2,4	19,0	(1,6)*	26,5	16,1	100,0
	2007	30,0	(4,7)*	18,0	(2,5)*	16,9	28,0	100,0
Gesamt	1995	35,2	2,5	35,4	3,7	14,8	8,3	100,0
	2007	38,4	3,5	30,1	5,1	10,4	12,5	100,0

Quelle: SOEP 2007; eigene Berechnung.

* Werte in Klammern sollten aufgrund geringer Fallzahlen mit Vorsicht interpretiert werden.

Für Ausländer/innen zeigen sich zwei wesentliche Unterschiede. Der Anteil der Ausländer/innen, die im primären internen Segment beschäftigt sind, ist zurückgegangen. Im primären internen Segment sind Ausländer/innen unterrepräsentiert, im sekundären internen Segment hingegen überrepräsentiert. Generell ist der Anteil an Ausländer/innen, die im berufsfachlichen Segment beschäftigt sind, wesentlich geringer als jener der Deutschen. Knapp 45% der Ausländer/innen müssen sich mit einer Beschäftigung im unstrukturierten Bereich begnügen, verglichen mit rund 21% der Deutschen. Zählt man das sekundäre und das unstrukturierte Segment zusammen, arbeiteten 2007 über die Hälfte aller Ausländer/innen in diesem Bereich, d. h. mit schlechter Bezahlung und/oder unsicherer Beschäftigung.

Tabelle 26 bestätigt dieses Ergebnis: Ausländer/innen sind im internen primären Segment zunehmend seltener anzutreffen. Im unstrukturierten Segment sind sie um den Faktor 1,6 bzw. 2,2 häufiger beschäftigt als in der Gesamtwirtschaft. Ebenso sind sie im sekundären internen Segment im Jahr 2007 überrepräsentiert.

Tabelle 26: Ausländeranteil in % sowie Konzentration von Ausländer/innen in den Arbeitsmarktsegmenten (Deutschland, abhängig Beschäftigte, in %)

Jahr	Intern primär	Intern sekundär	Berufsfachlich primär	Berufsfachlich sekundär	Unstrukturiert primär	Unstrukturiert sekundär	Gesamt
Ausländeranteil							
1995	8,3	8,3	4,6	(3,6)*	15,1	16,4	8,5
2007	5,4	(9,1)*	4,1	(3,3)*	11,2	15,5	6,9
Konzentration							
1995	1,0	1,0	0,5	(0,4)	1,8	1,9	1,0
2007	0,8	(1,3)	0,6	(0,5)	1,6	2,2	1,0

Quelle: SOEP 2007; eigene Berechnung.

* Werte in Klammern sollten aufgrund geringer Fallzahlen mit Vorsicht interpretiert werden.

5.2.4 Arbeitsmarktsegmente und Wirtschaftsgruppen

In diesem Abschnitt wird untersucht, wie sich einzelne Wirtschaftsgruppen aus unterschiedlichen Arbeitsmarktsegmenten zusammensetzen. Köhler et al. (2006) weisen für die Chemische Industrie, den Maschinenbau und das Bankgewerbe hohe Anteile langfristiger Beschäftigungsverhältnisse aus (zwischen gut 60 und gut 70% im Jahr 2004). In „neuen“ Dienstleistungsbereichen wie Software, Verlagswesen oder Unternehmensberatung ebenso wie in typischen frauendominierten Niedriglohnbranchen im Dienstleistungsbereich (Einzelhandel, Weiterbildung) liegen die Anteile langfristiger Beschäftigung hingegen teilweise nur bei etwas über 40%.

In einem zweiten Untersuchungsschritt verlagern Köhler et al. (2006) die Auswertung von der Branchenebene auf die Betriebsebene. In einer Clusteranalyse bilden sie Gruppen von Betrieben, in denen lange, mittlere oder kurze Beschäftigungsverhältnisse überwiegen. Ein Betrieb, in dem der Anteil langfristiger Beschäftigung einen bestimmten Prozentsatz übersteigt, wird vollständig als durch langfristige Beschäftigung dominiert gekennzeichnet. Bezogen auf einzelne Branchen oder die Gesamtwirtschaft ergibt sich dadurch ein unvollständiges Bild, da innerhalb eines Betriebes immer ein bestimmter Prozentsatz der Beschäftigung – z. B. die kurzfristige Beschäftigung innerhalb eines durch langfristige Beschäftigung dominierten Be-

triebes – unberücksichtigt bleibt.²⁵ Dieses Vorgehen führt teilweise zu anderen Ergebnissen als die Auswertung auf Branchenebene. So überwiegen im Einzelhandel auf der Betriebsebene interne betriebliche Beschäftigungssysteme, während sich auf der Branchenebene ein geringer Anteil langfristiger Beschäftigung zeigt.

Mit den zur Verfügung stehenden Datensätzen kann nur eine Auswertung auf der Branchenebene erfolgen, da keine Daten auf der betrieblichen Ebene vorliegen. Die eigene Auswertung erweitert die vorliegenden Untersuchungen, da die Datengrundlage aktueller ist und die Entwicklung der Segmentation von Branchen im Zeitverlauf untersucht wird.

Tabelle 27 gibt einen Überblick über die Anteile von Arbeitsmarktsegmenten innerhalb von Wirtschaftsgruppen. Um eine Wirtschaftsgruppe als durch einen bestimmten Segmenttyp dominiert einzustufen, bieten sich zwei mögliche Entscheidungsregeln an: a) In dem jeweiligen Segment sind mehr als 50% der Beschäftigten der Wirtschaftsgruppe tätig; und b) in dem Segment sind innerhalb der Wirtschaftsgruppe mehr Beschäftigte zu finden als in jedem der anderen Segmente. Beide Regeln würden jedoch zu Ungenauigkeiten führen, falls in einer Wirtschaftsgruppe zwei Segmente annähernd gleich groß sind, weshalb im Grunde genommen jede Wirtschaftsgruppe einzeln beurteilt werden muss. Wirtschaftsgruppen, in denen interne Arbeitsmärkte mehr als die Hälfte aller Beschäftigten umfassen, sind die öffentliche Verwaltung (66,9%), Bergbau (57,5%), Maschinenbau (54,5%), Chemische Industrie (54,3%), Nachrichtenübermittlung (52,8%), Kreditinstitute (51,9%) sowie die Metallherzeugung (50,8%).

²⁵ Es wird allerdings nicht genau dargestellt, wie ein Betrieb z. B. als „predominant intern“ gekennzeichnet wird. Diese Zuordnung erfolgt über eine Clusteranalyse.

Tabelle 27: Anteil von Arbeitsmarktsegmenten innerhalb von Wirtschaftsgruppen (Deutschland 2004–2007, abhängig Beschäftigte, in %)

Wirtschaftsgruppe	Intern	Berufsfachlich	Unstrukturiert
Land- u. Forstwirtschaft, Fischerei	33,1	40,0	26,9
Bergbau, Steine, Erden, Erdöl, Erdgas	57,5	32,3	10,1
Nahrungs- und Genussmittelherstellung	37,4	33,8	28,8
Papier, Druck, Verlage, Holz, Möbel	44,4	31,5	24,1
Chemische Industrie, Mineralölverarbeitung, Koke-reien	54,3	29,9	15,8
Gummi und Kunststoff; Glas/Keramik	40,6	32,5	26,9
Metallerzeugung/-bearbeitung	50,8	32,4	16,8
Maschinenbau	54,5	36,5	9,0
Kraftfahrzeugbau, sonstiger Fahrzeugbau	46,2	37,7	16,0
Elektrotechnik, Feinmechanik, Optik	46,9	39,0	14,1
Baugewerbe	35,4	45,8	18,9
KFZ-Handel, -Reparatur, Tankstellen	34,7	39,5	25,8
Großhandel, Handelsvermittlung	43,8	38,0	18,2
Einzelhandel	30,9	27,0	42,0
Verkehr	42,7	27,4	29,8
Nachrichtenübermittlung	52,8	19,7	27,4
Kreditinstitute	51,9	43,1	(5,0)*
Versicherungsgewerbe, Grundstücks-/Wohnungswesen	42,3	41,7	16,0
Datenverarbeitung, Forschung und Entwicklung	30,0	63,3	(6,7)*
DL für Unternehmen, Vermietung beweglicher Sa-chen	22,8	46,0	31,2
Gastgewerbe	15,9	24,9	59,2
Erziehung und Unterricht	50,0	41,7	8,4
Gesundheits-, Veterinär-, Sozialwesen	40,4	36,6	23,0
Kultur, Sport, Unterhaltung, Interessenvertretungen	46,3	35,8	17,9
Private Haushalte, sonstige Dienstleistungen	30,8	14,1	55,1
Öffentliche Verwaltung, extraterritoriale Organisationen	66,9	24,5	8,6
Gesamtwirtschaft	43,3	34,6	22,1

Quelle: SOEP 2007; eigene Berechnung. * Fallzahl kleiner 30.

Es zeigen sich allerdings innerhalb dieser Branchen deutliche Unterschiede hinsichtlich der Bedeutung der anderen beiden Segmente. So haben in einigen Wirtschaftsbereichen auch berufsfachliche Segmente eine große Bedeutung und machen etwa bei Kreditinstituten (43,1%) oder im Maschinenbau (36,5%) neben internen Arbeitsmärkten einen bedeutenden Teil der Gesamtbeschäftigung aus, während das unstrukturierte Segment in diesen Wirtschaftsgruppen fast bedeutungslos ist. Es zeigt sich in diesen Bereichen eine sehr starke Vermischung oder Koexistenz

interner und berufsfachlicher Strukturen, was in anderen Wirtschaftsgruppen weniger ausgeprägt ist. Vor allem in der Nachrichtenübermittlung macht das unstrukturierte Segment mehr als ein Viertel der Gesamtbeschäftigung aus, während das berufsfachliche Segment nur knapp 20% umfasst. Hier gibt es demnach eine deutliche Spaltung zwischen sicherer Beschäftigung auf der einen und unsicherer Beschäftigung auf der anderen Seite.

Hohe Anteile berufsfachlicher Arbeitsmärkte zeigen sich in der Datenverarbeitung, Forschung und Entwicklung (63,3%), wobei hier Hochschulabschlüsse von großer Bedeutung sind, in den unternehmensnahen Dienstleistungen (46,0%), in denen es allerdings auch einen hohen Anteil unstrukturierter Arbeitsmärkte gibt, und im Baugewerbe (45,8%). Bei den unternehmensnahen Dienstleistungen dürfte die Mischung aus berufsfachlichen und unstrukturierten Teilarbeitsmärkten damit zusammenhängen, dass es sich um eine sehr heterogene Kategorie handelt. In ihr sind einerseits Wirtschaftszweige mit einem sehr hohen Qualifikationsniveau enthalten, wie Rechtsanwaltskanzleien, Wirtschaftsprüfungsgesellschaften, Ingenieur- oder Architekturbüros; andererseits zählen auch Wirtschaftszweige mit eher niedrigem Qualifikationsniveau zu den unternehmensnahen Dienstleistungen (z. B. Gebäudereinigung oder Wachdienste).

In Kreditinstituten, im Versicherungsgewerbe und im Bereich Erziehung und Unterricht haben berufsfachliche Arbeitsmärkte zwar einen hohen Stellenwert, interne Arbeitsmärkte haben aber eine noch etwas größere Bedeutung. In der Landwirtschaft und bei Handel und Reparatur von Kraftfahrzeugen entfällt die Mehrheit der Beschäftigung zwar auf das berufsfachliche Segment, es zeigt sich dabei aber keine eindeutige Dominanz des berufsfachlichen Segmentes, sondern vielmehr eine Tendenz zu einer Gleichverteilung auf die drei Segmente.

Mehr als die Hälfte der Beschäftigten im Gastgewerbe (59,2%) und in privaten Haushalten bzw. sonstigen Dienstleistungen (55,1%) (z. B. Wäschereien, Friseursalons) ist im unstrukturierten Segment tätig. Hohe Beschäftigtenanteile im unstrukturierten Segment finden sich auch im Einzelhandel (42%), in den unternehmensna-

hen Dienstleistungen (31,2%), im Verkehrsgewerbe (29,8), in der Nahrungs- und Genussmittelherstellung (28,8%) und in der Nachrichtenübermittlung (27,4%). Das unstrukturierte Segment ist aber keineswegs dominant. Es zeigt sich vielfach eher eine Gleichverteilung der Beschäftigten auf die Segmente (z. B. Nahrungs- und Genussmittelherstellung) oder eine Dominanz des internen (Verkehr) oder berufsfachlichen Segmentes (unternehmensnahe Dienstleistungen).

Insgesamt ist es wesentlich einfacher Wirtschaftsgruppen auszumachen, welche durch interne Arbeitsmärkte dominiert sind, als solche, in denen berufsfachliche oder unstrukturierte Arbeitsmärkte überwiegen. In Wirtschaftsgruppen, in denen interne Arbeitsmärkte im Zeitraum 2004 bis 2007 dominieren, war auch schon im Zeitraum 1996 bis 1999 die Mehrheit der Beschäftigten im internen Arbeitsmarktsegment tätig. Diese Dominanz hat sich im Zeitverlauf ausgeweitet (Tabelle 53 und Tabelle 54 im Anhang).

Im Bergbau, in der Chemischen Industrie, in der Metallerzeugung, im Maschinenbau sowie im Öffentlichen Dienst stieg der Anteil der Beschäftigten im internen Segment um zwischen rund 17 und 34% an, während die Beschäftigtenanteile in den anderen Segmenten zurückgingen. Es zeigt sich demnach in diesen Wirtschaftsgruppen eine Entwicklung hin zu internen Arbeitsmärkten und weg von einer Koexistenz interner und externer Segmente.

Die Nachrichtenübermittlung und das Kreditgewerbe sind durch eine Mischung aus internem und unstrukturiertem (Nachrichtenübermittlung) bzw. internem und berufsfachlichem Arbeitsmarkt (Kreditgewerbe) gekennzeichnet. In beiden Wirtschaftszweigen weitete sich die Beschäftigung auf dem internen Arbeitsmarkt aus, gleichzeitig wuchs aber auch das zweite in der Wirtschaftsgruppe relevante Segment.

Tabelle 28 gibt einen Überblick darüber, wie sich die Segmentierung der Wirtschaftsgruppen im Zeitverlauf geändert hat.

Bei der Zuordnung kamen folgende Regeln zur Anwendung:

- a) Liegt der Anteil eines Segmentes an der Beschäftigung der Wirtschaftsgruppe über 50%, so wird die gesamte Gruppe eindeutig diesem Segment zugeordnet.
- b) Liegt der Anteil von zwei Segmenten an der Beschäftigung der Wirtschaftsgruppe jeweils zwischen 25 und unter 50% und der Anteil des dritten Segments unter 25%, so wird die Wirtschaftsgruppe den beiden Segmenten mit einem Anteil von über 25% an der Gesamtbeschäftigung der Wirtschaftsgruppe zugeordnet.
- c) Liegt die Beschäftigung in keinem Segment der Wirtschaftsgruppe über 50% und in keinem unter 25%, so wird die Wirtschaftsgruppe allen drei Segmenten gleich zugeordnet.

Zentraler Trend ist die Ausweitung interner Arbeitsmärkte, wobei dieser aber mit unterschiedlichen Entwicklungen im berufsfachlichen und unstrukturierten Segment zusammenfällt. Zu einer Verlagerung der Beschäftigtenanteile vom unstrukturierten hin zum internen Segment kommt es im Bergbau, im Papier- und Druckgewerbe, in der Chemischen Industrie, bei Kreditinstituten sowie in privaten Haushalten und sonstigen Dienstleistungen. Eine Verlagerung von Beschäftigungsanteilen vom berufsfachlichen hin zum internen Segment zeigt sich im Maschinenbau und in der öffentlichen Verwaltung.

Ein Wachstum des internen Segmentes in Verbindung mit einer Schrumpfung der beiden anderen Segmente ist in der Metallerzeugung, im Baugewerbe, in der Datenverarbeitung, Forschung und Entwicklung sowie im Gesundheitswesen festzustellen. In der Landwirtschaft, in der Gummi- und Kunststoffverarbeitung, im Kraftfahrzeugbau sowie im Bereich Erziehung und Unterricht kommt es zu einer Verlagerung von Beschäftigtenanteilen vom internen in das berufsfachliche Segment.

Tabelle 28: Zusammensetzung der Wirtschaftsgruppen aus den verschiedenen Segmenten (Deutschland 1996/99 und 2004/07, abhängig Beschäftigte)

Wirtschaftsgruppe	1996/99	2004/07	Zentraler Veränderungstrend (Anteil der Segmente an der Beschäftigung)
Land- u. Forstwirtschaft, Fischerei	I/BF	GLEICH	Verlagerung von I zu BF, leichte Zunahme U
Bergbau, Steine, Erden, Erdöl, Erdgas	I/BF	I	Verlagerung von U zu I
Nahrungs- und Genussmittelherstellung	GLEICH	GLEICH	Verlagerung von I zu U
Papier, Druck, Verlage, Holz, Möbel	GLEICH	I/BF	Verlagerung von U zu I
Chemische Industrie, Mineralölverarbeitung, Kokereien	I/BF	I	Verlagerung von U zu I
Gummi und Kunststoff; Glas/Keramik	I	GLEICH	Verlagerung I zu BF
Metallerzeugung/-bearbeitung	I/BF	I	Wachstum I, Schrumpfung andere Seg.
Maschinenbau	I/BF	I	Verlagerung BF zu I
Kraftfahrzeugbau, sonstiger Fahrzeugbau	I	I/BF	Verlagerung I zu BF
Elektrotechnik, Feinmechanik, Optik	I/BF	I/BF	Kaum Veränderung
Baugewerbe	BF	I/BF	Wachstum I, Schrumpfung andere Seg.
KFZ-Handel, -Reparatur, Tankstellen	BF	GLEICH	Schrumpfung BF, Wachstum andere Seg.
Großhandel, Handelsvermittlung	GLEICH	I/BF	Wachstum I + BF, Schrumpfung U
Einzelhandel	BF/U	GLEICH	Schrumpfung BF, Wachstum andere Seg.
Verkehr	I/BF	GLEICH	Wachstum U, Schrumpfung andere Seg.
Nachrichtenübermittlung	I	I	Kaum Veränderung
Kreditinstitute	I/BF	I/BF	Verlagerung von U zu I
Versicherungsgewerbe, Grundstücks-/Wohnungswesen	GLEICH	I/BF	Schrumpfung U, Wachstum andere Seg.
Datenverarbeitung, Forschung und Entwicklung	BF	BF	Wachstum I, Schrumpfung andere Seg.
DL für Unternehmen, Vermietung beweglicher Sachen	BF	BF/U	Schrumpfung BF, Wachstum andere Seg.
Gastgewerbe	U	U	Wachstum U
Erziehung und Unterricht	I	I/BF	Verlagerung I zu BF
Gesundheits-, Veterinär-, Sozialwesen	GLEICH	I/BF	Wachstum I, Schrumpfung andere Seg.
Kultur, Sport, Unterhaltung, Interessenvertretungen	I/BF	I/BF	Schrumpfung BF, Wachstum andere Seg.
Private Haushalte, sonstige DL	U	U	Verlagerung U zu I
Öffentliche Verwaltung, extraterritoriale Org.	I/BF	I	Verlagerung BF zu I
Gesamtwirtschaft	I/BF	I/BF	Verlagerung BF zu I

Quelle: SOEP 2007; eigene Darstellung. I = interner Arbeitsmarkt, BF = berufsfachlicher Arbeitsmarkt, U = unstrukturierter Arbeitsmarkt, GLEICH = annähernd gleiche Anteile der drei Arbeitsmarkttypen.

Eine Schrumpfung des berufsfachlichen Segmentes bei gleichzeitigem Wachstum der anderen Segmente ist im KFZ-Handel, im Einzelhandel, bei Dienstleistungen für Unternehmen sowie bei Kultur, Sport und Unterhaltung zu konstatieren. Bei den

übrigen Wirtschaftsgruppen zeigt sich im Großhandel und im Versicherungswesen eine Schrumpfung des unstrukturierten Segmentes sowie im Gastgewerbe und im Verkehrsgewerbe ein Wachstum des unstrukturierten Segmentes.

5.3 Polarisierung des Arbeitsmarktes in Kern- und Randbelegschaften

Im Rahmen vorliegender Arbeit beschäftigt uns auch die Frage: Spaltet sich der Arbeitsmarkt zunehmend in Kern- und Randbelegschaften (Hypothese Nr. 3), und nimmt damit die Polarisierung des Arbeitsmarktes zu?

Die Differenzierung zwischen Kern- und Randbelegschaften kann nicht allein über die Unterscheidung zwischen primärem und sekundärem internem Arbeitsmarkt erfolgen. Hinzukommen müsste eine Analyse von Aufstiegschancen sowie Beschäftigungsrisiken (Köhler/Preisendörfer 1988). Randbelegschaften tragen die größeren Beschäftigungsrisiken und werden in Zeiten konjunkturellen Abschwungs eher entlassen, d. h., ihre Beschäftigung ist weniger stabil, was in der von mir durchgeführten, eigenen Analyse auf Beschäftigung im unstrukturierten Segment zutrifft. Eine zunehmende Spaltung in Kern- und Randbelegschaften müsste sich in einer Ausweitung interner primärer Arbeitsmärkte auf der einen und sekundärer oder unstrukturierter Arbeitsmärkte auf der anderen Seite zeigen.

Die SOEP-Daten weisen ein Beschäftigungswachstum im internen primären sowie im gesamten sekundären Segment aus (Tabelle 29).

Tabelle 29: Änderung der Beschäftigung zwischen 1995 und 2007 nach Arbeitsmarktsegmenten (Deutschland, abhängig Beschäftigte inkl. Teilzeit und Minijobs, in %)

	Intern	Berufsfachlich	Unstrukturiert	Gesamtwirtschaft
Primär	3,3	-19,7	-33,6	-12,7
Sekundär	33,3	28,7	41,5	36,8
Gesamtwirtschaft	14,1	-8,1	-4,0	1,7

Quelle: SOEP 2007; eigene Berechnung.

Auch die Auswertung der Anteile der Segmente an der Gesamtbeschäftigung deutet auf diese Entwicklung hin (Tabelle 30).

Tabelle 30: Anteil von Arbeitsmarktsegmenten an der Gesamtbeschäftigung (Deutschland, abhängig Beschäftigte inkl. Teilzeit und Minijobs, in %)

Arbeitsmarktsegment	Intern		Berufsfachlich		Unstrukturiert	
	1995	2007	1995	2007	1995	2007
Primär	35,2	38,4	35,4	30,1	14,8	10,4
Niedriglohnschwelle						
Sekundär	2,5	3,5	3,7	5,1	8,3	12,5

Quelle: SOEP 2007; eigene Berechnung.

Die SOEP-Daten zeigen eine klare Spaltung in Kern- und Randbelegschaften in Form einer Ausweitung sowohl des primären internen Segmentes als auch des gesamten sekundären Segmentes. Gut entlohnte Stellen im berufsfachlichen und unstrukturierten Segment gibt es hingegen immer weniger. Dies deutet auf eine Polarisierung des Arbeitsmarktes mit einem Wachstum am oberen und noch stärker am unteren Rand sowie einer Ausdünnung der Mitte hin.

Die Hypothese Nr. 3: Es kommt zu einer verstärkten Spaltung in Kern- und Randbelegschaften, kann demnach bestätigt werden.

Hintergrund dieser Entwicklung ist einerseits, dass Unternehmen aufgrund höherer Qualitäts- oder Serviceorientierung qualifiziertes Personal an sich binden wollen. Andererseits lagern sie weniger anspruchsvolle Tätigkeiten in das sekundäre Segment aus. Vor allem primäre berufsfachliche Arbeitsmärkte haben dadurch an Bedeutung verloren. Diese Beschäftigung wurde zum einen in das interne Segment integriert, indem Betriebe versuchen, qualifizierte Mitarbeiter an sich zu binden. Zum anderen wurde Beschäftigung in das sekundäre Segment verlagert.

5.4 Senioritätsorientierte Entlohnung und die Segmentzugehörigkeit älterer Beschäftigter

Verschiedene Autoren gehen von einer zunehmenden Performanceorientierung innerhalb von internen Arbeitsmärkten und einem Bedeutungsrückgang von Seniorität bei der Entlohnung aus, und diese Entwicklung wird als eine mögliche Triebkraft für die Ausweitung von Niedriglöhnen angeführt. Diese These findet sich in den Arbeiten von Grimshaw/Rubery (1998) und Marsden (1999) mit Bezug auf Großbritannien sowie für Deutschland bei Lutz et al. (2007). Nach Einschätzung von Grimshaw und Rubery (1998: 204) würde ein solcher Trend eine Schwächung des Schutzes älterer Arbeitnehmer/innen bedeuten und deren Einkommenssicherheit im Laufe ihres Erwerbslebens bedrohen. Folgt man der Überlegung von Grimshaw und Rubery (1998), so müsste der Anteil Älterer im internen Arbeitsmarktsegment zurückgehen und in den anderen Segmenten steigen.

Die Daten des BA-Beschäftigtenpanels zeigen in der Gesamtwirtschaft bis 2002 einen Rückgang des Anteils Älterer und zwischen 2002 und 2006 einen Anstieg. Diesem Muster folgen auch die einzelnen Segmente, aber mit unterschiedlichem Ausgang. Im großbetrieblichen (internen) primären Segment liegt der Anteil Älterer (55 und älter) 2006 mit 10,9% etwas niedriger als im Jahr 1999, in dem er bei 11,2 % lag. Deutlich stärker ist der Rückgang von 7,5 auf 6,3% im großbetrieblichen (internen) sekundären Segment. In allen anderen Segmenten ist der Anteil Älterer 2006 höher als 1999.

Tabelle 31: Anteil Älterer (55 und älter) in den einzelnen Segmenten im Zeitverlauf (Deutschland, sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigte, in %)

	Intern primär	Intern sekundär	Berufsfachlich primär	Berufsfachlich sekundär	Unstrukturiert primär	Unstrukturiert sekundär	Gesamt
1999	11,2	7,5	10,7	7,9	10,7	8,5	10,4
2002	9,8	6,4	9,7	7,7	9,6	8,3	9,4
2006	10,9	6,3	11,7	9,0	11,2	8,9	10,8

Quelle: BA-Beschäftigtenpanel; eigene Auswertung.

Die SOEP-Daten deuten für die Jahre zwischen 1995 und 2007 auf die gleiche Entwicklung hin. Der Anteil Älterer geht im primären und sekundären internen Segment zurück und steigt in den anderen Segmenten, mit Ausnahme des sekundären unstrukturierten Segmentes, das einen leichten Anteilsrückgang von 0,6 Prozentpunkten aufweist.

Tabelle 32: Anteil Älterer (55 und älter) in den einzelnen Segmenten im Zeitverlauf (Deutschland, abhängig Beschäftigte, inkl. Teilzeit und Minijobs, in %)

	Intern primär	Intern sekundär	Berufsfachlich primär	Berufsfachlich sekundär	Unstrukturiert primär	Unstrukturiert sekundär	Gesamt
1995	25,2	41,0	4,0	4,0	6,5	12,4	13,4
2000	24,7	36,8	5,6	5,0	9,3	11,7	14,3
2007	23,7	30,1	4,9	10,0	10,0	11,8	14,7

Quelle: SOEP 2007; eigene Auswertung.

Beide Datensätze zeigen demnach eine Verlagerung der Beschäftigung Älterer aus dem internen Segment in andere Teilarbeitsmärkte, wie sie aus den Überlegungen von Grimshaw und Rubery abgeleitet wurde. Ob die Ursache dafür aber wirklich ein Bedeutungsverlust senioritätsbezogener Entlohnung ist, soll im Folgenden geklärt werden.

Ob ein Abbau von senioritätsorientierter Entlohnung tatsächlich die Einkommensposition Älterer schwächt, hängt davon ab, ob sie sich in einem performanceorientierten Entlohnungssystem bewähren. Theoretische Annahmen zum Zusammenhang zwischen Lebensalter und Einkommen zeigen, dass Ältere nicht unbedingt weniger produktiv sind als Jüngere, d. h., sie hätten auch in einem performanceorientierten Entlohnungssystem Aufstiegschancen. Aus Sicht der Humankapitaltheorie wäre es einerseits denkbar, dass Beschäftigte im Lebensverlauf Kenntnisse und Fertigkeiten ansammeln, z. B. durch Weiterbildung oder Lernen am Arbeitsplatz, und somit ihre Produktivität erhöhen (BMFSFJ 2005: 68f.). Dies würde ein höheres Einkommen rechtfertigen. Andererseits wäre es aber auch denkbar, dass Beschäftigte in einer wenig lernförderlichen Umgebung tätig sind und ihr Wissen im Laufe der Jahre verkümmert. In diesem Fall würde die Produktivität im Alter sinken. Auf Basis der Hu-

mankapitaltheorie ist es also unbestimmt, ob Ältere bei einer stärkeren Performanceorientierung der Entlohnung als Verlierer da stehen würden oder nicht.

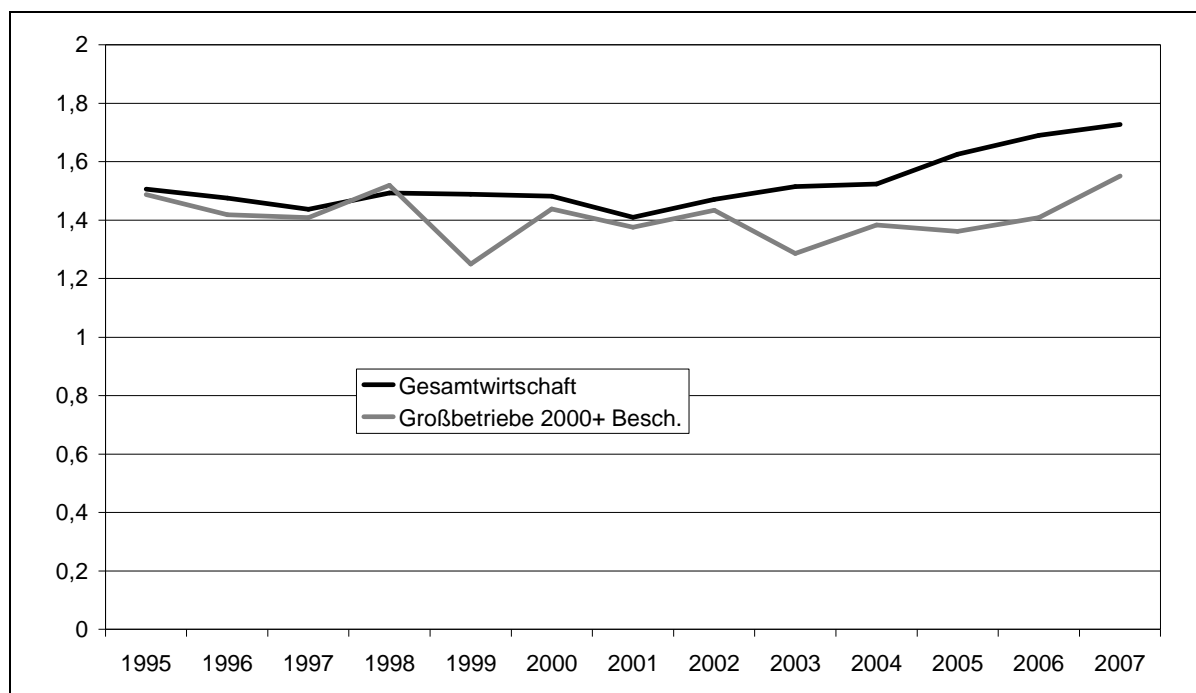
In die gleiche Richtung weist auch die Argumentation von Bäcker et al. (2009: 218f.). Sie weisen darauf hin, dass es mit zunehmendem Alter zwar zu einer Abnahme der „fluiden Intelligenz“ komme, dies aber durch eine Zunahme der kristallinen Intelligenz ausgeglichen werde (Kruse 2000). Damit ist gemeint, dass ältere Beschäftigte zwar weniger schnell intellektuelle Operationen ausführen und sich in neue Sachverhalte einarbeiten, dafür aber ein besseres Urteilsvermögen und einen besseren Überblick haben. Nach Bäcker et al. (2009) gibt es eine breite wissenschaftliche Diskussion darüber, inwiefern die Leistungsfähigkeit Älterer von den Arbeitsbedingungen abhängt, welchen sie in jüngeren Jahren ausgesetzt sind. Die Autoren gelangen zu der Schlussfolgerung, dass es notwendig sei, auch ältere Mitarbeiter in den betrieblichen Wandel einzubeziehen, sie an Weiterbildung zu beteiligen sowie gesundheitlichem Verschleiß vorzubeugen, um Risiken des Alterns für die Erwerbstätigkeit zu begrenzen (ebd., S. 276). Demnach scheint es von den Rahmenbedingungen abzuhängen, denen ein Beschäftigter im Laufe seines Erwerbslebens ausgesetzt war, ob seine Produktivität im Alter zurückgeht.

Institutionalistische Arbeitsmarkttheorien betonen in Bezug auf senioritätsbasierte Entlohnung die Bedeutung der Regulierung von Lernprozessen, Mobilität und Einkommen im Lebensverlauf. Solche Regelungen können z. B. in Form von Gesetzen oder Tarifverträgen festlegen, welchen Zugang zu Weiterbildung bestimmte Personengruppen haben oder mit welchen Restriktionen der Zugang zu beruflichen Positionen verbunden ist. Auf einer theoretischen Ebene lässt sich kein eindeutiger Zusammenhang zwischen Alter und Entlohnung ableiten. Zu demselben Ergebnis kommen auch Kocka und Staudinger (2009: 56), wenn sie schreiben: „Es gibt keinen überzeugenden wissenschaftlichen Beleg für das gängige Vorurteil, dass ältere Erwerbstätige im derzeitigen Arbeitsalltag weniger produktiv sind als jüngere.“ Auf der theoretischen Ebene lassen sich demnach keine eindeutigen Argumente dafür

finden, dass eine Ausweitung performanceorientierter Entlohnungssysteme die Arbeitsmarktposition und die Entlohnung älterer Arbeitnehmer verschlechtern muss.

Um die Entwicklung empirisch beurteilen zu können, wurde in der vorliegenden Arbeit eine eigene Auswertung vorgenommen. In Anlehnung an Marsden (2007: 970) wird als Indikator für senioritätsorientierte Entlohnung die Relation der Einkommen von Beschäftigten mit einer Betriebszugehörigkeitsdauer von unter zwei Jahren zu denen mit einer Betriebszugehörigkeitsdauer von zehn und mehr Jahren festgelegt. Diese Merkmale lassen sich mit den SOEP-Daten auswerten, wobei allerdings für interne Arbeitsmärkte das Problem auftritt, dass diese durch das Kriterium einer Beschäftigungsdauer von zehn Jahren und mehr definiert sind, d. h., innerhalb interner Arbeitsmärkte ist die von Marsden verwendete Differenzierung gar nicht möglich. Alternativ wird daher die Senioritätsorientierung in der Gesamtwirtschaft und in Großbetrieben im Zeitverlauf untersucht (Abbildung 10).

Abbildung 10: Relation der Stundenlöhne von Beschäftigten mit langer (≥ 10 Jahre) und kurzer (< 2 Jahre) Betriebszugehörigkeit (Deutschland, abhängig Beschäftigte inkl. Teilzeit und Minijobs)



Quelle: SOEP 2007; eigene Berechnung.

Es zeigt sich für 1995 eine Relation der Stundenlöhne von Beschäftigten mit langer Betriebszugehörigkeit (≥ 10 Jahre) zu Beschäftigten mit kurzer Betriebszugehörigkeit (< 2 Jahre) von 1,51 in der Gesamtwirtschaft und 1,49 in Großbetrieben mit 2.000 und mehr Beschäftigten.²⁶

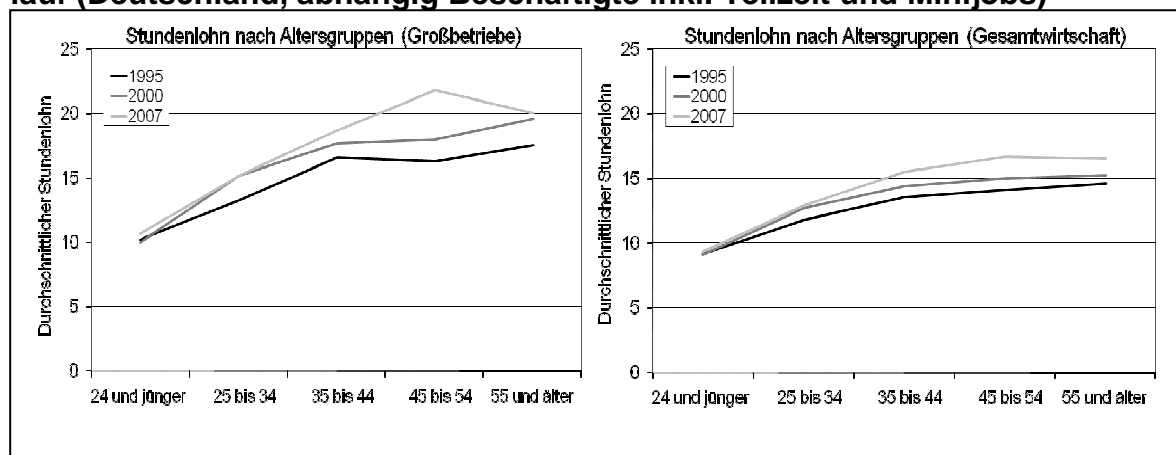
Die Werte gehen zunächst leicht zurück und steigen dann in der Gesamtwirtschaft seit 2001 und in Großbetrieben seit 2003 kontinuierlich an. Im Jahr 2007 erreichen sie ein Niveau über dem von 1995. Dies widerspricht auf den ersten Blick der These eines Bedeutungsrückgangs von Seniorität bei der Entlohnung. Der Abstand zwischen den Stundenlöhnen von Beschäftigten mit kurzer Betriebszugehörigkeit und solchen mit langer Betriebszugehörigkeit hat sich im Zeitverlauf leicht vergrößert, was darauf hindeuten könnte, dass Seniorität bei der Entlohnung eher an Bedeutung gewonnen statt verloren hat. Bei genauerer Überlegung stellt sich die Frage, ob der von Marsden vorgeschlagene Indikator geeignet ist, senioritätsorientierte Entlohnung abzubilden. Bei der Relation der Einkommen von Personen mit kurzer und langer Betriebszugehörigkeit werden ja zwei verschiedene Personengruppen miteinander verglichen. Seniorität müsste aber eigentlich für eine einzelne Person im Zeitverlauf untersucht werden, d. h. auf Grundlage dessen gemessen werden, welche Einkommenssteigerung eine einzelne Person z. B. zwischen dem zwanzigsten und dem fünfzigsten Lebensjahr erfährt. Dies müsste dann für unterschiedliche Eintrittskohorten ausgewertet werden, um die Entwicklung im Laufe eines Erwerbslebens analysieren zu können. Für solch ein Untersuchungsdesign ist der Analysezeitraum des SOEP mit derzeit 24 Jahren zu kurz.

Ausgehend von der These eines Bedeutungsrückgangs senioritätsorientierter Entlohnung vertreten Grimshaw und Rubery (1998) die These, dass sich die Einkommensposition Älterer im Zeitverlauf verschlechtert hat, da sie nicht mehr automatisch in besser bezahlte Positionen aufsteigen, sondern sich bewähren müssen, was nicht allen gelingt. Eine solche Entwicklung ließe sich messen, indem man die Ver-

²⁶ Für die Gesamtwirtschaft in Deutschland im Jahr 1995 ermittelte Marsden (2007: 970) einen Wert von 1,22.

änderung der Einkommensrelation von Jüngeren gegenüber Älteren betrachtet. Stimmt die These eines Bedeutungsrückgangs von Seniorität, dann ist zu erwarten, dass die Einkommen Älterer gegenüber denen von Jüngeren zurückgehen, weil Alter nicht mehr so stark mit beruflichem Aufstieg korreliert. In Abbildung 11 ist der Zusammenhang zwischen Alter und durchschnittlichem Stundenlohn grafisch dargestellt.

Abbildung 11: Durchschnittlicher Stundenlohn nach Altersgruppen im Zeitverlauf (Deutschland, abhängig Beschäftigte inkl. Teilzeit und Minijobs)

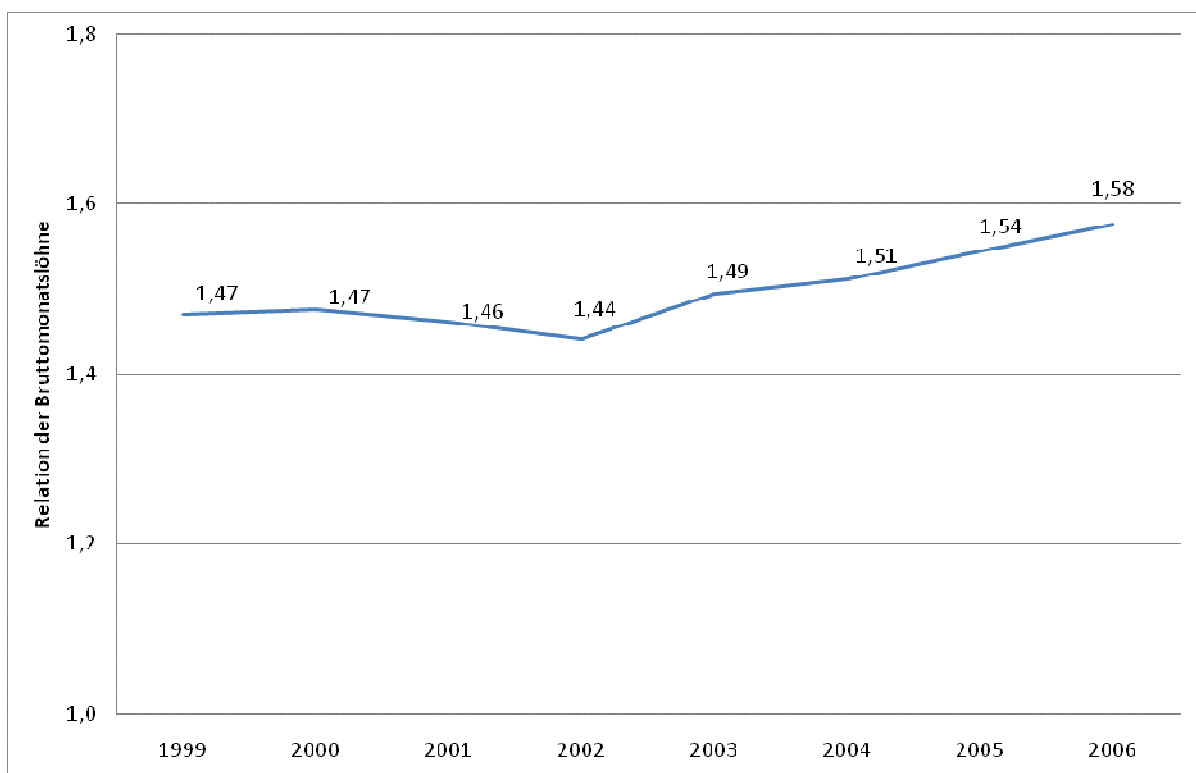


Quelle: SOEP 2007; eigene Berechnung.

Es zeigt sich kein linearer, sondern ein glockenförmiger Zusammenhang. In der linken Hälfte der Grafik ist die Entwicklung für Großbetriebe dargestellt, die rechte Hälfte enthält die Entwicklung in der Gesamtwirtschaft. Seit 1995 haben sich die Kurven aufgrund der allgemeinen Lohnsteigerungen insgesamt nach oben verschoben. Die Stundenlöhne Älterer sind in der Gesamtwirtschaft gegenüber denen anderer Altersgruppen nicht deutlich eingebrochen. Ein solcher Zusammenhang deutet sich aber ansatzweise in Großbetrieben an, d. h., der Stundenlohn für Ältere (55 Jahre und älter) liegt 2007 erstmals unter dem der Altersgruppe von 45 bis 54 Jahren. Dieses Phänomen zeigt sich nur in Großbetrieben und betrifft nur die Altersgruppe der über 54-Jährigen. Vergleicht man die Stundenlöhne der unter 25-Jährigen mit denen der Gruppe der 45- bis 54-Jährigen, so stellt man fest, dass sich der Abstand der Stundenlöhne vergrößert, und zwar von 1,54 auf 1,78 in der Gesamtwirtschaft und von 1,59 auf 2,05 in Großbetrieben.

Eine Auswertung auf der Basis des BA-Beschäftigtenpanels bestätigt diesen Trend. Dabei wurden die durchschnittlichen Monatseinkommen (brutto) sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigter für die Altersklasse bis 24 Jahre und für 45- bis 54-Jährige berechnet und beide Durchschnittswerte zueinander in Relation gesetzt (Abbildung 12).

Abbildung 12: Relation der Bruttomonatslöhne der unter 25-Jährigen zu jenen der 45- bis 54-Jährigen im internen Arbeitsmarktsegment (Deutschland, sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigte, Bruttomonatsgehälter, ohne Auszubildende)



Quelle: BA-Beschäftigtenpanel; eigene Berechnung.

Die Auswertung, welche sich auf das interne Arbeitsmarktsegment bezieht, zeigt wie die Auswertung mit dem SOEP eine Vergrößerung des Abstandes der Einkommen der beiden Altersgruppen. Hintergrund der Entwicklung scheint aber nicht eine Zunahme von senioritätsorientierter Entlohnung zu sein. Vielmehr sind bei den Jüngeren im Vergleich zu Älteren nur sehr geringe Einkommenssteigerungen zu verzeichnen. Auf Basis des SOEP zeigte sich für Jüngere (bis 24 Jahre) in Großbetrie-

ben zwischen 1995 und 2007 eine Steigerung der Stundenlöhne um vier Prozent, während der Zuwachs in der Altersgruppe der 45- bis 54-Jährigen bei immerhin 34% lag. Auf Basis des BA-Beschäftigtenpanels lag die Einkommenssteigerung bei Jüngeren bei elf Prozent, verglichen mit 27% bei Älteren, jeweils bezogen auf das interne Arbeitsmarktsegment. Die Auswertung deutet demnach weniger auf einen Bedeutungsverlust senioritätsbasierter Entlohnung als vielmehr auf einen Rückgang der Einstiegsgehälter Jüngerer hin.

Die hier vorgenommenen eigenen Auswertungen zeigen zwar keinen Bedeutungs-rückgang senioritätsorientierter Entlohnung, der verwendete Indikator ist allerdings auch nur ein grober Anhaltspunkt für eine solche Entwicklung. Um senioritätsorien-tierte Entlohnung adäquat erfassen zu können, müsste eigentlich die Einkommens-entwicklung einzelner Personen im Laufe ihres Erwerbslebens für unterschiedliche Kohorten untersucht werden. Zudem wäre es notwendig, zwischen aufstiegs- und senioritätsbedingten Lohnsteigerungen zu unterscheiden sowie den Einfluss weite-rer Faktoren auf die Erhöhung der Gehälter (z. B. die konjunkturelle Entwicklung) zu kontrollieren. Hierzu wären umfangreichere ökonometrische Berechnungen notwen-dig, als sie in dieser Arbeit geleistet werden können.

Andere Untersuchungen belegen für Deutschland im internationalen Vergleich sehr geringe altersbezogene Einkommenssteigerungen (BMFSFJ 2005: 68f.). Auf der Grundlage einer Auswertung von Tarifverträgen kommt Bispinck (2005: VI) zu dem Ergebnis, dass automatische altersgebundene Entgeltanhebungen nur „mäßig aus-geprägt“ seien. In neueren Rahmentarifverträgen, wie z. B. für die Metall- und Elekt-roindustrie oder den Öffentlichen Dienst, werde das Senioritätsprinzip eher noch zurückgefahren.

Zusammenfassend lässt sich zwar die aus theoretischen Überlegungen abgeleitete Verlagerung der Beschäftigung Älterer aus dem internen in andere Segmente fest-stellen. Ein Rückgang senioritätsorientierter Entlohnung und eine Ausweitung per-formanceorientierter Entlohnungssysteme kann aber empirisch nicht eindeutig

nachgewiesen werden und erscheint auch aufgrund theoretischer Überlegungen eher unwahrscheinlich.

Die Hypothese Nr. 2: Senioritätsorientierung verliert in internen Arbeitsmärkten zugunsten von Performanceorientierung an Bedeutung, muss daher verworfen werden.

Auffallend sind hingegen die geringen Lohnsteigerungen für Jüngere im letzten Jahrzehnt. Dies deutet darauf hin, dass Unternehmen Abstriche bei den Einstiegsgehältern vorgenommen haben.

5.5 Wandel berufsfachlicher Arbeitsmärkte

In diesem Abschnitt wird die Qualifikationsstruktur innerhalb von Segmenten untersucht. Es wird geprüft, ob die in Abschnitt 1.3 aufgestellte Hypothese Nr. 4: Beruflich Qualifizierte werden durch Hochschulabsolventen in einfache Positionen abgedrängt, zutrifft.

Ebenso wird untersucht, ob sich das unstrukturierte Segment zunehmend in den Bereich qualifizierter Beschäftigung hinein ausdehnt. Die Folge wäre eine zunehmende Konkurrenz zwischen Qualifizierten und gering Qualifizierten im unstrukturierten Segment, was die in Abschnitt 5.1 nachgewiesene Ausweitung von Niedriggehältern in diesem Segment erklären würde (Marsden 1999).

Darüber hinaus sieht Marsden (1999) die Zunahme von „*entry tournaments*“ als mögliche Ursache für das Wachstum von Niedriglohnbeschäftigung. Dies ist der Ausgangspunkt für die Hypothese Nr. 5: Es kommt zu einer Ausweitung von „*entry tournaments*“. Um dies zu prüfen, werden als Indikatoren für „*entry tournaments*“ der Anteil Auszubildender in der Gesamtwirtschaft und speziell in Großbetrieben sowie die Ausweitung atypischer Beschäftigung, jeweils nach Segmenten differenziert, ausgewertet.

Verdrängung von Beschäftigten mit Berufsausbildung durch FH-/Uniabsolventen

Es soll die Hypothese Nr. 4: Beruflich Qualifizierte werden durch Hochschulabsolventen in einfache Positionen abgedrängt, geprüft werden. Im primären internen Segment ging der Anteil berufsfachlich Qualifizierter auf Basis des SOEP nicht zurück (Tabelle 33).

Tabelle 33: Qualifikationsstruktur in Arbeitsmarktsegmenten im Zeitverlauf (Deutschland, abhängig Beschäftigte inkl. Teilzeit und Minijobs)

Segment	Jahr	ohne Berufs- ausbildung	mit Berufs- ausbildung	FH/Uni	Gesamt
Intern primär	1995	13,4	65,2	21,4	100
	2000	11,6	64,9	23,6	100
	2007	6,9	68,2	25,0	100
Intern sekundär	1995	37,2	61,4	1,4	100
	2000	30,0	67,4	2,6	100
	2007	25,0	68,9	6,1	100
Berufsfachlich primär	1995	0,0	71,6	28,4	100
	2000	0,0	68,1	31,9	100
	2007	0,0	61,7	38,3	100
Berufsfachlich sekundär	1995	0,0	76,3	23,7	100
	2000	0,0	86,8	13,2	100
	2007	0,0	85,5	14,5	100
Unstrukturiert primär	1995	42,7	53,2	4,2	100
	2000	34,5	60,3	5,2	100
	2007	30,3	65,8	3,9	100
Unstrukturiert sekundär	1995	46,4	49,7	4,0	100
	2000	34,9	60,0	5,0	100
	2007	28,2	65,3	6,5	100

Quelle: SOEP 2007; eigene Auswertung.

Die Auswertung des BA-Beschäftigtenpanels zeigt hingegen einen leichten Rückgang des Anteils von Beschäftigten mit abgeschlossener Berufsausbildung um 0,8 Prozentpunkte im großbetrieblichen primären Segment (Tabelle 34). Der Grund für diese Abweichung dürfte in der unterschiedlichen Operationalisierung des internen Segmentes und dem Einbeziehen von Teilzeitbeschäftigung in der SOEP-Auswertung liegen. Ein Rückgang des Anteils beruflich Qualifizierter im internen Segment ist demnach vor allem bei Großbetrieben und Vollzeitbeschäftigten zu beobachten, lässt sich darüber hinaus aber nicht erkennen. Beruflich Qualifizierte müssen demnach im Bereich stabiler Beschäftigung keine Beschäftigungseinbußen

hinnehmen. Eindeutig zeigen beide Datensätze einen Anstieg des Anteils von Hochschulabsolventen im internen primären Segment. Dieser geht vor allem zu Lasten gering Qualifizierter.

Tabelle 34: Qualifikationsstruktur in Arbeitsmarktsegmenten im Zeitverlauf (Deutschland, sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigte)

Segment	Jahr	ohne Berufs- ausbildung	mit Berufs- ausbildung	FH/Uni	Gesamt
Großbetriebe primär	1999	14,5	70,8	14,8	100
	2002	13,4	70,3	16,3	100
	2006	11,5	70,0	18,5	100
Großbetriebe sekundär	1999	38,7	58,0	3,3	100
	2002	38,1	58,7	3,2	100
	2006	32,9	63,7	3,4	100
Kleinbetriebe berufsfachlich primär	1999	0,0	88,6	11,4	100
	2002	0,0	87,7	12,4	100
	2006	0,0	86,2	13,8	100
Kleinbetriebe berufsfachlich sekundär	1999	0,0	97,8	2,2	100
	2002	0,0	97,4	2,6	100
	2006	0,0	96,6	3,4	100
Kleinbetriebe nicht berufsfachlich primär	1999	60,5	39,3	0,2	100
	2002	58,6	41,1	0,3	100
	2006	53,2	46,4	0,4	100
Kleinbetriebe nicht berufsfachlich sekundär	1999	67,0	32,7	0,3	100
	2002	65,4	34,2	0,4	100
	2006	57,8	41,7	0,5	100

Quelle: BA-Beschäftigtenpanel; eigene Auswertung.

Auf eine Verdrängung beruflich Qualifizierter durch Hochschulabsolvent/innen könnte die Beschäftigungsentwicklung im primären berufsfachlichen Segment hindeuten. Der Anteil von Beschäftigten mit Berufsausbildung ist von rund 72% (1995) auf rund 62% (2007) gesunken, während der Anteil von Hochschulabsolventen gleichzeitig um rund zehn Prozentpunkte angestiegen ist (Basis SOEP). Auf der Basis des BA-Beschäftigtenpanels zeigt sich der gleiche Trend, allerdings weniger ausgeprägt. Die Beschäftigung beruflich Qualifizierter verlagert sich vor allem in das gesamte unstrukturierte Segment sowie in die sekundären Bereiche des internen und berufsfachlichen Segmentes. Ebenso steigt der Anteil berufsfachlich Qualifizierter im pri-

mären internen Segment, d. h., ein Teil der berufsfachlichen Arbeitsmärkte wird von den Unternehmen internalisiert.

Auf eine Verdrängung von Beschäftigten mit Berufsausbildung durch Hochschulabsolventen aus dem primären berufsfachlichen Segment könnte auch die Verteilung der berufsfachlich Qualifizierten auf die unterschiedlichen Segmente hindeuten (Abbildung 13). Der Anteil der Beschäftigten mit Berufsausbildung, die im primären berufsfachlichen Segment beschäftigt sind, ist zwischen 1995 und 2007 von 39,4 auf 28,1% zurückgegangen. Die Beschäftigung berufsfachlich Qualifizierter verlagert sich sowohl in das gesamte interne Arbeitsmarktsegment als auch in die sekundären Arbeitsmarktsegmente.

Abbildung 13: Verteilung von Beschäftigten mit Berufsausbildung auf Arbeitsmarktsegmente 1995 und 2007 in % (abhängig Beschäftigte, inkl. Teilzeit und Minijobs)

	Intern	Berufsfachlich	Unstrukturiert
Primär	I 1 35,0→38,9	BF 1 39,4→28,1	U 1 12,3→10,4
Sekundär	I 2 2,4→3,6	BF 2 4,4→6,6	U 2 6,4→12,4

Quelle: SOEP 2007; eigene Berechnung.

Es kommt demnach zu einer deutlichen Polarisierung der Beschäftigungssituation von beruflich qualifizierten Beschäftigten. Viele finden nur noch in vermeintlich einfachen und schlecht bezahlten Tätigkeiten Beschäftigung, während einem kleineren Teil der qualifizierten Beschäftigten der Übergang in interne Arbeitsmärkte gelingt. Berufsfachlichkeit hat in Deutschland nach wie vor einen hohen Stellenwert. Die Beschäftigung berufsfachlich Qualifizierter wird aber immer seltener in gut bezahl-

ten, externen berufsfachlichen Arbeitsmärkten organisiert. Dieser traditionell starke Bereich wird zwischen dem internen und dem unstrukturierten Segment aufgerieben. Dies spiegelt sich auch in einer eigenen Auswertung zur Entwicklung der Einkommensverteilung wieder. Mittlere Einkommen verlieren an Bedeutung und hohe sowie niedrige Einkommen nehmen zu (Bosch et al. 2008). Die Analyse aus segmentationstheoretischer Perspektive zeigt, dass hinter dieser Entwicklung eine Erosion des primären berufsfachlichen Arbeitsmarktsegmentes steht. Zwar hat Berufsfachlichkeit in Deutschland, wie erwähnt, immer noch eine große Bedeutung. Die Beschäftigung von Menschen mit abgeschlossener Berufsausbildung verlagert sich aber auf der einen Seite in das interne primäre Segment und auf der anderen Seite in das unstrukturierte Segment bzw. in die sekundären Segmentbereiche.

Fraglich ist allerdings, ob es sich dabei wirklich um eine Verdrängung der berufsfachlich qualifizierten Beschäftigten durch Hochschulabsolvent/innen handelt. Dafür spricht, dass sich der Anteilsrückgang berufsfachlich Qualifizierter bei einem gleichzeitigen Anteilsanstieg von Hochschulabsolvent/innen nur im primären berufsfachlichen Segment zeigt (Tabelle 33). In allen anderen Segmenten ist der Anteil berufsfachlich Qualifizierter gestiegen. In der Gesamtwirtschaft haben weitgehend konstant etwa zwei Drittel aller Beschäftigten eine Berufsausbildung. Es handelt sich also nicht um eine Anteilsverschiebung auf gesamtwirtschaftlicher Ebene, sondern um eine besondere Entwicklung im primären berufsfachlichen Segment.

Um tatsächlich von einer Verdrängung sprechen zu können, müsste allerdings untersucht werden, ob tatsächlich die gleichen Positionen innerhalb eines Betriebes, welche in der Vergangenheit mit berufsfachlich qualifizierten Beschäftigten besetzt waren, heute mit Hochschulabsolvent/innen besetzt werden. Dies ließe sich etwa mit einem Linked-Employer-Employee Datensatz untersuchen, was aber den Rahmen dieser Arbeit sprengen würde.

Die in Tabelle 33 aufgezeigten Anteilsverschiebungen ließen sich auch dadurch erklären, dass sich ganze Tätigkeitsfelder, in denen berufsfachlich Qualifizierte beschäftigt sind, aus dem primären berufsfachlichen Segment in andere Segmente

verschoben haben. Hintergrund könnte etwa die Privatisierung öffentlicher Dienstleistungen oder die Auslagerung von Unternehmensteilen sein. Die Ausweitung der Beschäftigung von Hochschulabsolvent/innen könnte in anderen, neuen Tätigkeitsfeldern erfolgt sein und müsste nicht mit der Verlagerung der Beschäftigung von berufsfachlich Qualifizierten zusammenhängen.

Auf der Basis der hier vorgestellten Auswertungen kann eine Verdrängung berufsfachlich Qualifizierter durch Hochschulabsolvent/innen nicht eindeutig nachgewiesen werden und es sollte eher von einer Verlagerung der Beschäftigung berufsfachlich Qualifizierter aus dem primären berufsfachlichen Segment in andere Teilsegmente bei einem gleichzeitigen Anstieg des Beschäftigtenanteil von Hochschulabsolvent/innen im primären berufsfachlichen Segment gesprochen werden.

Nach den hier vorgenommenen Auswertungen kann nicht eindeutig entschieden werden, ob die Hypothese Nr. 4: Beruflich Qualifizierte werden durch Hochschulabsolventen in einfache Positionen abgedrängt, zutrifft oder verworfen werden muss.

Die Beschäftigung von Hochschulabsolventen weitet sich in den primären Bereichen des berufsfachlichen und internen Segmentes aus, wobei der Anteil berufsfachlich qualifizierter Beschäftigter im primären berufsfachlichen Segment zurückgeht. Gering Qualifizierte sind eindeutig die Verlierer dieser Entwicklung. Ihr Anteil ist in allen Segmenten zurückgegangen. Die Auswertung von zwei Datensätzen zeigt, dass das unstrukturierte bzw. das kleinbetriebliche Segment ohne berufsfachlichen Hintergrund zunehmend Beschäftigte mit abgeschlossener Berufsausbildung umfasst, die häufig in „einfachen“ Tätigkeiten ohne berufsfachliche Anforderungen eingesetzt werden.

Ausweitung von Niedriglohnjobs durch „entry tournaments“?

Wie ausgeführt, vertritt Marsden (1999) die These einer Ausweitung so genannter „entry tournaments“. Darunter versteht er eine Konkurrenz vieler Bewerber in

schlecht bezahlten, atypischen Beschäftigungsverhältnissen um wenige begehrte Arbeitsplätze mit guter Bezahlung und stabiler Beschäftigung. Er geht davon aus, dass es sich für Unternehmen in einigen Branchen („media and IT“, „higher education sector“) aufgrund fehlender „*economies of scale*“ nicht lohnt, Eintrittswege in den Arbeitsmarkt in Form einer Berufsausbildung zu institutionalisieren (Marsden 2007: 975). In solchen Branchen müssen Aspiranten eine längere Zeit in Eintrittspositionen verbringen, um Zugang zu begehrten Arbeitsplätzen zu erlangen. Anders als bei institutionalisierten Ausbildungsgängen würden sich die Unternehmen bei solchen „*entry tournaments*“ nicht an den Ausbildungskosten beteiligen (Marsden 2007: 980).

Als Indikatoren für die Ausweitung von „*entry tournaments*“ und einen Bedeutungsverlust der beruflichen Ausbildung führt er den Anteil Auszubildender an allen Beschäftigten sowie die Ausweitung atypischer Beschäftigungsformen an. Er geht davon aus, dass die Zunahme solcher „*entry tournaments*“ mit der Ausweitung von Niedriglohnbeschäftigung verbunden ist.

Nach der offiziellen Statistik der BA²⁷ hat sich der Anteil der Auszubildenden an den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten zwischen 1999 und 2007 von 6,3 auf 6,5% leicht erhöht. In Großbetrieben (500 und mehr Beschäftigte) ist der Anteil Auszubildender an den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten von 5,3% (1999) auf 5,6% (2006) ebenfalls leicht gestiegen.²⁸ Absolut hat sich die Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten von rund 27,8 Millionen (1999) auf rund 27,2 Millionen (2007) verringert, während die Zahl der Auszubildenden mit etwa 1,8 Millionen konstant geblieben ist. Die Gesamtbeschäftigung, in der neben den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten auch Selbstständige und Beschäftigte in Minijobs enthalten sind, ist nach Angaben der OECD²⁹ von 36,3 Millionen (1999) auf 38,1 Millionen (2007) gestiegen. Bezogen auf die Gesamtbeschäftigung hat sich der Anteil der Auszubildenden von 4,9% (1999) auf 4,7% (2007) leicht verringert. Nach dieser

²⁷ Online-Datenangebot der BA (<http://www.pub.arbeitsagentur.de/hst/services/statistik/detail/a.html>)

²⁸ Eigene Berechnung mit dem BA-Beschäftigtenpanel.

²⁹ Online-Datenangebot der OECD (http://stats.oecd.org/wbos/Index.aspx?DatasetCode=NEAC_D)

Auswertung lässt sich für Deutschland kein Hinweis darauf finden, dass Ausbildungsaktivitäten zurückgegangen sind. Es kann allerdings noch nicht gesagt werden, dass die These Marsdens (1999) von einer Ausweitung von „*entry tournaments*“ auf Deutschland nicht zutrifft. Die „*entry tournaments*“ müssen nicht zwangsläufig die institutionalisierte Ausbildung verdrängen, sondern können sich auch in Bereichen ausweiten, in denen es keine geregelten Ausbildungsgänge gibt.

Neben den Ausbildungsaktivitäten untersucht Marsden (2007: 982f.) die Ausweitung atypischer Beschäftigungsformen, um Bereiche zu identifizieren, in denen „*entry tournaments*“ verbreitet sind. In Anlehnung an dieses Verfahren wird in der hier vorgenommenen Auswertung der Umfang atypischer Beschäftigung in einzelnen Arbeitsmarktsegmenten analysiert. Die Abgrenzung atypischer Beschäftigung orientiert sich dabei am Vorgehen des Statistischen Bundesamtes (2008). Dabei werden unter atypischen Beschäftigungsformen befristete Beschäftigung, Teilzeitbeschäftigung mit 20 oder weniger Wochenstunden, Zeitarbeit und geringfügige Beschäftigung verstanden. Die Beschäftigung von Selbstständigen, mithelfenden Familienangehörigen sowie Volontären und Praktikanten wurde nicht einbezogen, weil sich diese nicht mit dem in dieser Arbeit verwendeten Segmentationskonzept untersuchen lassen. So lassen sich etwa für Selbstständige keine sinnvollen Angaben zur Wochenarbeitszeit oder zum Gehalt machen, da es häufig keine festen Arbeitszeiten oder regelmäßigen monatlichen Gehaltszahlungen gibt.³⁰

Meine eigene Auswertung zeigt, dass sich atypische Beschäftigung unter abhängig Beschäftigten von rund 4,8 Millionen im Jahre 1995 auf rund 7,3 Millionen im Jahre 2007 ausgeweitet hat. Der Anteil der atypisch Beschäftigten an der Gesamtzahl der abhängig Beschäftigten ist damit von 16 auf rund 24% gestiegen. Die Schätzung des Umfangs atypischer Beschäftigung entspricht damit in etwa dem Ergebnis des Statistischen Bundesamtes (2008) auf Basis des Mikrozensus.³¹ Atypische Beschäftigung ist vor allem im sekundären Segment stark verbreitet. Im sekundären un-

³⁰ Zum Ausschluss dieser Personengruppen vgl. 3.1.

³¹ Auf der Basis des SOEP wird der Anstieg von Leiharbeit überzeichnet, da diese erst ab 2001 erfasst wird und die Definition von Leiharbeit ab 2003 weiter gefasst wurde.

strukturierten Segment arbeiteten im Jahr 2007 über 60% der Beschäftigten in atypischen Beschäftigungsformen. Selbst im sekundären berufsfachlichen Segment liegt dieser Anteil bei knapp 50% und im sekundären internen Segment ist mehr als jeder Dritte außerhalb des Normalarbeitsverhältnisses tätig.

Tabelle 35: Verbreitung atypischer Beschäftigung nach Arbeitsmarktsegmenten (Deutschland, abhängig Beschäftigte, inkl. Teilzeit und Minijobs, in %)

Segment	1995	2000	2007	Absolute Änderung der atypischen Beschäftigung 1995–2007
Intern primär	8,2	7,7	7,7	-3,1
Intern sekundär	32,9	34,9	36,4	+47,5
Berufsfachlich primär	12,4	13,3	18,2	+17,7
Berufsfachlich sekundär	30,8	34,9	48,7	+103,5
Unstrukturiert primär	19,3	23,2	37,1	+27,2
Unstrukturiert sekundär	37,8	43,1	61,5	+130,4
Gesamt	16,0	17,3	24,3	+53,9

Quelle: SOEP 2007; eigene Auswertung.

Der Anteil atypischer Beschäftigung ist in fast allen Segmenten gestiegen, vor allem im sekundären Segment, das ohnehin schon die höchsten Anteile atypisch Beschäftigter hatte. Vom Gesamttrend einer Zunahme atypischer Beschäftigung gibt es allerdings eine wichtige Ausnahme: Im primären internen Segment, dem Segment mit dem niedrigsten Anteil atypischer Beschäftigung, ist der Anteil atypischer Beschäftigung von 8,2% (1995) auf 7,7% (2007) gesunken.

Marsden (2007) sieht die Ausweitung atypischer Beschäftigung als einen Indikator für die zunehmende Verbreitung von „*entry tournaments*“. Die Analyse aus segmentationstheoretischer Perspektive bestätigt diese Annahme zumindest teilweise. Die starke Ausweitung atypischer Beschäftigung im sekundären berufsfachlichen Segment könnte ein Hinweis darauf sein, dass hier atypische Beschäftigung als Eintrittsweg in besser entlohnte Normalarbeitsverhältnisse dient. Nach den theoretischen Überlegungen von Marsden gelingt ein Übergang in bessere Beschäftigungsverhältnisse immer nur einem Teil der atypisch Beschäftigten, während andere dauerhaft in diesem Bereich beschäftigt bleiben und den Übergang nicht schaffen.

Marsden (1999, 2007) stellt einer institutionalisierten Berufsausbildung als Eintrittsweg in den Arbeitsmarkt die so genannten „*entry tournaments*“ als weniger formellen Zugangsweg gegenüber. Für Deutschland erscheint diese Gegenüberstellung nicht angemessen. Die wachsende Zahl atypischer Beschäftigungsverhältnisse im sekundären berufsfachlichen Segment könnte nach der Argumentation von Marsden zwar ein Beleg für die häufiger werdende Praxis von „*entry tournaments*“ in Deutschland sein, es zeigt sich allerdings kein Rückgang der Ausbildungsaktivitäten. Atypische Beschäftigung weitet sich nur zum Teil im berufsfachlichen Segment aus. Eine deutliche Ausweitung erfolgt dagegen im sekundären unstrukturierten Segment, d. h. in einem Bereich, in dem die duale Berufsausbildung wenig Bedeutung hat. Die duale Berufsausbildung ist in Deutschland immer noch sehr verbreitet und kann überdies schnell auf neue berufliche Entwicklungen reagieren. Eine formalisierte Berufsausbildung scheint daher immer noch der gängige Eintrittsweg in den Beruf zu sein.

Die Hypothese Nr. 5: Es kommt zu einer Ausweitung von „*entry tournaments*“, kann also nur teilweise bestätigt werden.

Es zeigt sich einerseits eine Ausweitung atypischer Beschäftigungsformen, welche Marsden als Indikator für „*entry tournaments*“ sieht. Andererseits kann im deutschen Kontext nicht davon ausgegangen werden, dass solche „*entry tournaments*“ den Eintrittsweg in den Arbeitsmarkt über eine Berufsausbildung verdrängen, weil sich atypische Beschäftigung vor allem im Bereich einfacher Tätigkeiten ausweitet, in welchen die duale Berufsausbildung nur eine geringe Bedeutung hat.

Marsden sieht einen Zusammenhang zwischen der Ausweitung atypischer Beschäftigung und dem Wachstum des Niedriglohnsektors, weil es immer nur einer begrenzten Anzahl der atypisch Beschäftigten gelingt, in besser bezahlte, unbefristete Beschäftigung aufzusteigen. Die Ausweitung atypischer Beschäftigung bietet eine gute Erklärung für die Ausweitung von Niedriglohnbeschäftigung. Dass die atypische Beschäftigung im primären internen Segment zurückgegangen ist, deutet auf eine polarisierte Entwicklung hin. Während im sekundären Arbeitsmarkt niedrige

Entlohnung oft mit atypischer Beschäftigung einhergeht, dominiert im primären internen Segment das Normalarbeitsverhältnis.

5.6 Entwicklung der Arbeitsmarktsegmentation – Zwischenstand

Als genereller Entwicklungstrend lässt sich eine zunehmende Polarisierung der Arbeitsmarktstruktur in Deutschland feststellen. Der Niedriglohnanteil wächst vor allem im unstrukturierten Segment, während er im internen Segment weiterhin gering ist. Solch eine polarisierte Entwicklung wurde auch bei der Ausweitung atypischer Beschäftigung festgestellt. Im sekundären und unstrukturierten Segment nimmt atypische Beschäftigung stark zu, während sie im primären internen Segment zurückgeht.

Die Ausweitung atypischer Beschäftigung stellt eine wesentliche Ursache der Ausweitung von Niedriglöhnen dar, was die These von Marsden (1999) bestätigt. Die zunehmende Polarisierung der Arbeitsmarktstruktur zeigt sich als genereller Trend in Deutschland. Am oberen Rand weitet sich das primäre interne Segment aus, während am unteren Rand die sekundären Segmente anwachsen (vor allem das sekundäre unstrukturierte, aber auch das sekundäre berufsfachliche sowie das sekundäre interne Segment). Vor allem das primäre berufsfachliche Segment hat deutlich an Beschäftigungsanteilen verloren. Dies muss aber nicht auf einen Bedeutungsrückgang von Berufsfachlichkeit hindeuten. Da sich der Anteil Qualifizierter an der Gesamtbeschäftigung erhöht hat, ist vielmehr davon auszugehen, dass Beschäftigte mit Berufsausbildung entweder in das unstrukturierte oder das sekundäre Segment abrutschen oder aber (z. B. in Bereichen mit Fachkräftemangel) stärker an die Unternehmen gebunden und in den internen Arbeitsmarkt integriert werden. Vor allem die Mitte des Beschäftigungssystems wird ausgedünnt. Diesen Trend zeigen auch eigene Auswertungen zur Entwicklung der Einkommensverteilung in Deutschland. Diese deuten darauf hin, dass das Wachstum von Niedriglohnbeschäftigung mit einer Ausdünnung mittlerer Einkommensgruppen zusammenhängt (Bosch et al. 2008).

Ebenso wie auf der gesamtwirtschaftlichen Ebene ist die Beschäftigungsentwicklung nach Arbeitsmarktsegmenten für Männer wie auch für Frauen gespalten. Für beide steigen die Beschäftigtenanteile im primären internen und ebenso im sekundären unstrukturierten Segment. Der Anstieg im primären internen Segment ist bei den Frauen stärker als bei den Männern. Beim Anstieg im sekundären unstrukturierten Segment ist es genau umgekehrt: Von dieser Entwicklung sind Männer stärker betroffen. Hintergrund dieser Entwicklung könnte vor allem bei Frauen eine Polarisierung der Erwerbsorientierungen sein. So zeigen Kreyenfeld et al. (2007), dass sich bei Frauen mit geringem Bildungsniveau die Beschäftigung in Form von Teilzeit und marginaler Teilzeit ausgeweitet hat, während Hochschulabsolventinnen weitaus häufiger in Vollzeit tätig sind.

Der Beschäftigtenanteil von Ausländer/innen im primären internen Segment ist zurückgegangen, während der Anteil von Deutschen gestiegen ist. Für Deutsche ebenso wie für Ausländer/innen zeigt sich ein deutlicher Anstieg des Beschäftigtenanteils im sekundären unstrukturierten Segment. Gleichzeitig geht der Beschäftigtenanteil im primären unstrukturierten Segment zurück.

Frauen, Ausländer/innen und Jüngere sind besonders häufig im unstrukturierten Segment beschäftigt. Sowohl für Männer wie auch für Frauen hat sich die Beschäftigung in das sekundäre unstrukturierte Segment verlagert. Für Männer war dieser Trend allerdings stärker als für Frauen. Ausländer/innen konzentrieren sich zunehmend stärker im sekundären unstrukturierten Segment. Jüngere sind ebenfalls zunehmend im sekundären unstrukturierten Segment tätig.

In Wirtschaftsgruppen, in denen interne Arbeitsmärkte schon zwischen 1996 und 1999 eine große Bedeutung hatten, hat sich diese noch verstärkt (z. B. Bergbau, Chemische Industrie). In anderen Wirtschaftsgruppen wie der Gummi- und Kunststoffverarbeitung oder dem Kraftfahrzeugbau hat das berufsfachliche Segment an Bedeutung gewonnen. Im Gastgewerbe oder im Verkehrsgewerbe hat das unstrukturierte Segment mehr Gewicht erhalten.

Es lässt sich zwar kein Rückgang senioritätsorientierter Bezahlung zu Gunsten von Performanceorientierung feststellen, aber die prognostizierte Folge Letzterer in Form einer Verdrängung Älterer aus dem internen Segment vor allem in sekundäre Bereiche des Arbeitsmarktes ist klar erkennbar. Hierin kann allerdings keine der Hauptursachen für die Ausweitung von Niedriglöhnen gesehen werden, da immer noch über 60% der Älteren im primären internen Segment beschäftigt sind. Mit Ausnahme der Altersgruppe von 45 bis 54 Jahren verlagert sich die Beschäftigung bei allen Altersgruppen in das unstrukturierte Segment. Ausnahmslos bei allen Altersgruppen ist der Anteil derjenigen gestiegen, die im sekundären unstrukturierten Segment beschäftigt sind, wobei Jüngere besonders betroffen sind. Wie die Auswertung in Kapitel 4 zeigt, nimmt vor allem der Anteil der mittleren Altersgruppen am Niedriglohnbereich zu. Dies könnte mit dem Trend einer Verdrängung beruflich Qualifizierter aus dem primären berufsfachlichen Segment in das sekundäre Segment hinein zusammenhängen. Dieser Trend scheint weit stärker auf die Ausweitung von Niedriglöhnen durchzuschlagen als die Verlagerung der Beschäftigung Älterer.

Eine Erklärung für das Wachstum von Niedriglöhnen vor allem im unstrukturierten Segment könnte die Verlagerung der Beschäftigung beruflich Qualifizierter aus dem primären berufsfachlichen Segment in andere Teilsegmente sein. Als Folge konkurrieren qualifizierte mit gering qualifizierten Beschäftigten um Beschäftigung im unstrukturierten Segment, d. h., das unstrukturierte Segment erstreckt sich immer weiter in den Bereich qualifizierter Beschäftigter hinein. Durch dieses Überangebot an Arbeitskräften geraten die Löhne unter Druck und Niedriglohnbeschäftigung nimmt vor allem im unstrukturierten Segment zu. Dies ist allerdings nur möglich, weil es gerade im unstrukturierten Bereich nur eine geringe institutionelle Absicherung von Löhnen und Beschäftigungsbedingungen gibt. Atypische Beschäftigung ist sehr verbreitet, wodurch die Beschäftigungsverhältnisse instabil sind. Die Unternehmen sind nur selten tarifgebunden, und Betriebsräte sind häufig nicht vorhanden. Anders als in den meisten europäischen Ländern fehlt eine verbindliche Lohnuntergrenze in

Form eines gesetzlichen Mindestlohns. Nur wegen dieser fehlenden institutionellen Absicherung von Löhnen und Arbeitsbedingungen führt die Verlagerung der Beschäftigung beruflich qualifizierter Beschäftigter aus dem primären berufsfachlichen in das unstrukturierte Segment zur Ausweitung von Niedriglöhnen.

6. Aufstiege aus dem Niedriglohnbereich – Ein Literaturüberblick

Die Frage nach den Aufstiegsmöglichkeiten aus dem Niedriglohnbereich ist von entscheidender Bedeutung für die Sozial- und Arbeitsmarktpolitik. Als Argument für die Ausweitung von Niedriglohnbeschäftigung wird in Deutschland immer wieder angeführt, dass diese einen Einstieg in den Arbeitsmarkt ermögliche und sich die Beschäftigten im Laufe der Zeit zu besser bezahlten Beschäftigungsverhältnissen hocharbeiten könnten. Sozialpolitisch gesehen sind kurzzeitige Phasen von Niedriglohnbeschäftigung im Erwerbsverlauf weniger problematisch, als wenn sich Niedriglöhne auf bestimmte Personengruppen konzentrieren und die Betroffenen keine Aussicht haben, in besser bezahlte Tätigkeiten aufzusteigen.

Ergebnisse älterer Studien deuten auf eine größere Einkommensmobilität von Niedriglohnbeziehenden in Deutschland als etwa in den USA oder dem Vereinigten Königreich hin (OECD 1997: 31; Keese et al. 1998: 249). Eine neuere Studie der Europäischen Kommission hingegen zeigt, dass zwischen 1995 und 2001 die Aufstiegsmobilität für Niedriglohnbeschäftigte in Deutschland geringer war als in allen anderen europäischen Ländern (European Commission 2004). Die Resultate von Studien zur Veränderung der Aufstiegsmobilität über mehrere Jahre hinweg (Kaltenborn/Klös 2002; Fertig et al. 2004; Rhein et al. 2005) sind widersprüchlich hinsichtlich der Aussage, ob die Aufstiegsmobilität im Zeitverlauf zu- oder abgenommen hat.

Da die Ergebnisse vorliegender Studien widersprüchlich und nicht mehr aktuell sind, wird im Rahmen dieser Arbeit in Kapitel 7 eine eigene Analyse zur Aufstiegsmobilität durchgeführt. Bevor dies geschieht, wird zunächst ein Überblick über das methodische Vorgehen und die Ergebnisse von Studien zur Aufstiegsmobilität aus dem Niedriglohnbereich gegeben. Dabei werden zum einen Unterschiede zwischen den Studien analysiert und zum anderen Anhaltspunkte für das methodische Vorgehen in vorliegender Dissertation gewonnen. Es wird zunächst auf Studien zur Aufstiegsmobilität aus dem Niedriglohnbereich in Deutschland eingegangen. Dabei werden Studien auf der Basis von Daten der Bundesagentur für Arbeit ausgewertet

(6.1) und anschließend Untersuchungen auf Basis des SOEP analysiert (6.2). Darauf folgt eine Auswertung international vergleichender Studien. Diese gehen meist nicht sehr detailliert auf die Entwicklung in Deutschland ein, liefern aber wichtige methodische Hinweise für das eigene Vorgehen (6.3). Das Kapitel schließt mit einer Zusammenfassung in Abschnitt 6.4.

6.1 Studien zur Aufstiegsmobilität aus Niedriglohnbeschäftigung in Deutschland (BA-Daten)

Rhein et al. (2005) untersuchen die Aufstiegsmobilität aus dem Niedriglohnbereich auf der Basis der IAB-Regionalstichprobe bzw. des BA-Beschäftigtenpanels. Die Auswertung bezieht sich auf sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigte (ohne Auszubildende) und definiert einen Niedriglohnbereich als Brutto-Monatslohn unterhalb von zwei Dritteln des Medianlohns. Zunächst wird für vollzeitbeschäftigte Niedriglohnbeziehende (1996) ermittelt, in welchem Status sich diese im Jahre 2001 befinden. Dieser Status wird differenziert nach a) nicht mehr sozialversicherungspflichtig beschäftigt, b) Leistungsbezug, c) Teilzeitbeschäftigung (inkl. geringfügig Beschäftigte) und d) weiter vollzeitbeschäftigt. Bei den weiter Vollzeitbeschäftigten wird unterschieden, ob diese 2001 weiterhin einen Niedriglohn erhalten oder einen Lohn oberhalb der Niedriglohnschwelle beziehen. Mit dem gleichen Untersuchungsdesign wird eine Berechnung für den Zeitraum 1986 bis 1991 durchgeführt. Als Ergebnis zeigt sich, so Rhein et al., „eine deutliche Abnahme der Lohnmobilität und eine Tendenz zur Verfestigung der Niedriglohnbeschäftigung“ (ebd., S. 4). Dabei ist die Chance, aus dem Niedriglohnbereich aufzusteigen, von 50,7% zwischen 1986 und 1991 auf 37,1% zwischen 1996 und 2001 gesunken.

Rhein et al. (2005) liefern einige wichtige Hinweise auf Verbesserungsmöglichkeiten ihrer Untersuchung. Nachfolgend werden die Voraussetzungen und Beschränkungen der Studie von Rhein et al. (2005) kurz vorgestellt. Inwiefern die Hinweise der Autoren in der hier vorliegenden Auswertung berücksichtigt werden, ist bei den jeweiligen Punkten näher ausgeführt.

a) Es wird von den Autoren selbst darauf hingewiesen, dass Teilzeitbeschäftigung und geringfügige Beschäftigung in ihrer Studie nicht enthalten sind, da wegen fehlender Arbeitszeitangaben eine Vergleichbarkeit mit Vollzeitbeschäftigung nicht gegeben sei. Dieses Problem stellt sich grundsätzlich bei der Auswertung von BA-Daten. Da darin keine exakte Information zur Wochenarbeitszeit enthalten ist, können keine Stundenlöhne berechnet werden, und Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigung lassen sich nicht vergleichen. Um Teilzeitbeschäftigung in die Analyse einzubeziehen, erscheint zunächst eine Auswertung auf der Basis des SOEP eine mögliche Alternative für die hier vorliegende Dissertation. Da aber die Fallzahlen sehr klein sind und somit keine zuverlässigen Aussagen zur Entwicklung der Aufstiegsmobilität im Zeitverlauf oder nach Strukturmerkmalen möglich sind, wurde diese Alternative verworfen, und die Analyse der Aufstiegsmobilität erfolgt ausschließlich auf der Basis von BA-Daten.

b) Die Beschränkung der Untersuchung auf Personen, die zu Beginn und bei Ende des Untersuchungszeitraums vollzeitbeschäftigt sind, stellt eine Positivauswahl dar. Es wird nicht berücksichtigt, dass Niedriglohnbeziehende zum Ende des Intervalls noch weitere Statusmerkmale aufweisen können, also z. B. überhaupt nicht mehr beschäftigt sind, was ja einen noch schlechteren Übergang darstellt als der Verbleib im Niedriglohnsektor. In der hier durchgeführten Auswertung wird dies in einem multinomialen Regressionsmodell berücksichtigt, indem neben Übergängen in besser entlohnte Beschäftigung auch solche in Arbeitslosigkeit, Nicht-Erwerbstätigkeit oder Teilzeitbeschäftigung mit einbezogen werden.

c) Die Autoren vergleichen zwei Zeiträume, ohne die Auswahl dieser Zeiträume näher zu begründen. Der Vergleich von zwei Zeiträumen hat den Nachteil, dass die vor oder zwischen diesen Zeiträumen liegenden Jahre nicht berücksichtigt werden. Es wäre denkbar, dass der weiter zurückliegende Zeitraum (1986 bis 1991) durch eine außergewöhnlich hohe Aufstiegsmobilität gekennzeichnet war (z. B. wegen einer boomenden Konjunktur) oder sich zwischen den beiden Zeiträumen ein deutlicher Anstieg der Aufstiegsmobilität gezeigt hat und die ausgewählten Jahre nicht

repräsentativ sind. Um diesem Problem zu begegnen, werden in der hier vorliegenden Auswertung neben Zeiträumen auch einzelne Jahre ausgewertet, um die Wirkung von Konjunkturzyklen kontrollieren zu können.

d) Die Operationalisierung von Aufstiegsmobilität als Übergang von einer Einkommensposition unterhalb der Niedriglohnschwelle zu einer Position über der Niedriglohnschwelle lässt die Distanz zwischen beiden Einkommenspositionen außer Acht. Bei einer Niedriglohnschwelle von beispielsweise 8 € ließe sich argumentieren, dass bei einem Übergang von einer Beschäftigung mit 4 € Stundenlohn in eine Tätigkeit mit 12 € Stundenlohn eine größere Mobilität vorliegt als bei einem Wechsel von einer Position mit 7,95 € in eine andere mit 8,05 € Stundenlohn. So wäre bei dem ersten Arbeitswechsel eher anzunehmen, dass es sich um einen dauerhaften Übergang handelt als bei dem zweiten Beispiel. In der hier vorliegenden Auswertung wird die Entfernung von der Niedriglohnschwelle mit einbezogen, um die „Sprungweite“ bei Aufstiegen genauer analysieren zu können.

e) Die Dauerhaftigkeit von Aufstiegen wird nicht untersucht. Eine sozialpolitisch relevante Frage ist vor allem, ob der Niedriglohnbereich den Eintritt in den Arbeitsmarkt ermöglicht, mit der Perspektive, in besser bezahlte Tätigkeiten aufzusteigen. Führen Aufstiege zu einer stabilen Beschäftigung mit besserer Entlohnung, wären diese viel positiver zu sehen als solche, bei denen die Beschäftigung in der neuen Position nur von kurzer Dauer ist und der Beschäftigte schon nach kurzer Zeit wieder in den Niedriglohnbereich absteigt oder arbeitslos wird. Die Bewertung von Aufstiegen muss unbedingt berücksichtigen, wie dauerhaft eine Beschäftigung nach einem Aufstieg ist. Daher werden in der eigenen Untersuchung die Verbleibsdauern in Niedriglohnbeschäftigung vor dem Aufstieg sowie in einer Beschäftigung mit einem Einkommen oberhalb der Niedriglohnschwelle nach dem Aufstieg mit einbezogen.

f) Zustandswechsel innerhalb der zwei Vergleichszeiträume (1986 bis 1991 sowie 1996 bis 2001) werden nicht berücksichtigt. Eine Person, die etwa 1986 Niedriglohnbezieherin war und 1991 oberhalb der Niedriglohnschwelle tätig war, könnte

zwischenzeitlich die meiste Zeit arbeitslos gewesen sein oder mehrfach den Job gewechselt haben und damit teilweise oberhalb und teilweise unterhalb der Niedriglohnschwelle gelegen haben. Es ist also fraglich, ob die Endzeitpunkte eines Intervalls für eine Trendaussage über die Einkommensentwicklung der Person repräsentativ sind. Auch diesem Problem möchte ich in meiner eigenen Auswertung durch die Analyse der Dauer des Verbleibs in Niedriglohn vor dem Aufstieg sowie der Dauerhaftigkeit der Nicht-Niedriglohnphase nach dem Aufstieg begegnen.

g) Die Wahl der Niedriglohnschwelle hat Einfluss darauf, wie hoch die Aufstiegsmobilität ist. Wird die Niedriglohnschwelle sehr hoch angesetzt und ist somit der Niedriglohnbereich entsprechend groß, so ist die Aufstiegsmobilität niedriger als bei einer sehr niedrigen Niedriglohnschwelle und einem kleinen Niedriglohnsektor. Dieser Aspekt wird beim Vergleich der Ergebnisse unterschiedlicher Studien berücksichtigt. In meiner eigenen Auswertung wird eine Niedriglohnschwelle von zwei Dritteln des Medians zu Grunde gelegt, was dem Standard der OECD (1996) entspricht und auch Grundlage der meisten hier genannten Untersuchungen ist.

Schank et al. (2008) erweitern den Ansatz von Rhein et al. (2005), indem sie regressionsanalytische Verfahren einsetzen, Mobilitätsvorgänge danach unterscheiden, ob sie mit einem Betriebswechsel verbunden waren, sowie eine Auswertung für Beschäftigte vornehmen, die vor einem Mobilitätsvorgang mehrere Jahre im Niedriglohnbereich beschäftigt waren. Die Ergebnisse früherer Untersuchungen werden durch Schank et al. (2008) bestätigt. Sie stellen für Frauen, Ältere und gering Qualifizierte geringere Aufstiegschancen fest als für Männer, Jüngere und hoch Qualifizierte. Durch die Auswertung zusätzlicher Variablen gelangen die Autoren allerdings zu wichtigen neuen Erkenntnissen über Faktoren, die Einfluss auf die Aufstiegschancen aus Niedriglohnbeschäftigung haben. So erhöhen Betriebswechsel ebenso wie die Beschäftigung in einem Großbetrieb deutlich die Aufstiegschancen. Forschungslücken sehen die Autoren darin, dass sie die bisherige Erwerbsbiografie von Beschäftigten (z. B. Niedriglohnerfahrung in der Vergangenheit) nicht berücksichtigen konnten, dass sie das Problem des Ausgangszustandes nicht in die

Untersuchung einbezogen haben und dass die Dauerhaftigkeit von Aufstiegen nicht berücksichtigt wurde sowie die Entfernung von der Niedriglohnschwelle bei Aufstiegen nicht untersucht wurde. Diese noch offenen Forschungsfragen werden in der in dieser Dissertation vorgenommenen Auswertung berücksichtigt.

6.2 Studien zur Aufstiegsmobilität aus dem Niedriglohnbereich in Deutschland auf Basis des SOEP

Kaltenborn/Klös (2002) wählen ein differenzierteres Untersuchungsdesign als Rhein et al. (2005). Datengrundlage bildet das sozio-ökonomische Panel (SOEP). Untersuchungszeitraum sind die Jahre von 1984 bis 1996, unterteilt in vier jeweils dreijährige Teilperioden. Die Autoren untersuchen zunächst die Häufigkeit von Übergängen zwischen „Erwerbszuständen“, differenziert nach abhängiger Beschäftigung, Selbstständigkeit, Ausbildung, Arbeitslosigkeit, Rente und sonstiger Nichterwerbstätigkeit. Es ist unklar, ob sich die weitere Untersuchung zur Lohnmobilität auf Personen bezieht, die während des Beobachtungszeitraums kontinuierlich erwerbstätig waren, oder ob Bezug genommen wird auf Personen, die zu Beginn und am Ende des Beobachtungszeitraums abhängig beschäftigt waren. Eine Beschränkung auf kontinuierlich erwerbstätige Personen hätte den Vorteil, dass bekannt wäre, welchen Status eine Person zwischen den beiden Vergleichszeitpunkten einnimmt. Ein Nachteil wäre, dass eine Positivauswahl erfolgen würde, d. h., Personen mit unsten Erwerbsverläufen und eventuell schlechteren Aufstiegschancen aus der Untersuchung ausgeklammert würden.

Als Niedriglohnbereich wird das unterste Einkommensquintil definiert. Gegenüber der Definition von Rhein et al. (2005) bedeutet dies, dass der Niedriglohnanteil an der Gesamtbeschäftigung immer bei 20% liegt und sich im Zeitverlauf nicht verändert. Dies hat den Vorteil, dass die Aufstiegsmobilität nicht von Veränderungen des Umfangs des Niedriglohnsektors beeinflusst wird. Zunächst stellen die Autoren fest, dass etwa ein Drittel der Niedriglohnbeschäftigten am Ende der jeweiligen Teilperiode nicht mehr beschäftigt waren. Die Mobilität aus Niedriglohnbeschäftigung in

Nicht-Erwerbstätigkeit ist damit in der unteren Einkommensklasse deutlich höher als in den höheren Einkommensklassen.

Die eigentliche Mobilitätsanalyse wird mit Hilfe einer Mobilitätsmatrix vorgenommen (Tabelle 36). Dies bietet gegenüber dem Vorgehen von Rhein et al. (2005) den Vorteil, dass Aussagen über die Distanz zwischen zwei Einkommenspositionen bei einem Mobilitätsvorgang möglich sind, wobei allerdings aufgrund niedriger Fallzahlen „große Sprünge“ teilweise nicht ausgewiesen werden. Von den Niedriglohnbeziehenden im Jahr 1993 gelang 25% der Sprung in das nächsthöhere Einkommensquintil, während 72% im Niedriglohnbereich verblieben. Von den Beschäftigten im zweiten Quintil (1993) stiegen neun Prozent in den Niedriglohnbereich ab. Aus den höheren Einkommensgruppen gab es ebenfalls Abstiege in den Niedriglohnbereich. Es ist unklar, ob sich die Prozentzahlen für die Auf- und Abstiege in Bezug zueinander setzen lassen.

Tabelle 36: Lohnmobilität nach Einkommensquintilen (1993–1996)

Einkommensquintil zu Beginn der Periode	Einkommensquintil am Ende der Periode				
	1	2	3	4	5
1	72	25	(1)	X	X
2	9	53	33	5	X
3	(4)	16	55	23	(2)
4	(2)	(2)	19	61	16
5	X	X	X	13	85

Quelle: Kaltenborn/Klös 2002, SOEP; X = Fallzahl unter 10, Werte in Klammern: Fallzahl unter 30.

Per Definition umfasst jedes Quintil 20% aller Beschäftigten, was einen Vergleich der Auf- und Abstiege ermöglichen würde. Die Autoren scheinen aber zunächst alle abhängig Beschäftigten in Quintile eingeteilt zu haben und die Auswertung dann auf Personen begrenzt zu haben, die zu Beginn und am Ende der Beobachtungsperiode abhängig beschäftigt waren. Dadurch sind in den unteren Einkommensklassen überproportional viele Beschäftigte aus der Untersuchung ausgeklammert worden (etwa 29% im ersten Quintil gegenüber 14% im fünften Quintil), woraus die Autoren selbst schließen, dass die Quintile nicht mehr gleich stark be-

setzt sind. Es ist also nicht klar, ob sich hinter den 26% Aufstiegen aus dem Niedriglohnbereich die gleiche Beschäftigtenzahl verbirgt wie hinter den 15% Abstiegen aus höherem Einkommen in den Niedriglohnbereich.

In einem weiteren Schritt saldieren die Autoren Auf- und Abstiege, wobei allerdings nicht die Aufstiege aus einem Quintil mit den Abstiegen in dieses Quintil, sondern mit den Abstiegen aus diesem Quintil saldiert werden. Es werden also z. B. die Aufstiege aus dem zweiten Quintil in höhere Quintile mit den Abstiegen aus dem zweiten Quintil in das erste Quintil saldiert. Generell lassen sich dadurch Aussagen darüber machen, ob in einem Quintil die Chancen für Aufstiege größer sind als die für Abstiege. Für eine Auswertung zur Niedriglohnbeschäftigung bringt dies keine neuen Erkenntnisse, da per Definition aus dem Niedriglohnbereich nur Aufstiege möglich sind. Insgesamt kommen die Autoren zu dem Ergebnis, dass die Aufstiegsmobilität aus dem Niedriglohnbereich zwischen 1984 und 1996 zugenommen hat.

Folgende Aspekte der Untersuchung werden in meiner eigenen Auswertung berücksichtigt:

a) Die Autoren fassen für die Einschätzung der zeitlichen Entwicklung der Aufstiegsmobilität die Beobachtungszeiträume zu sechs Jahren zusammen, womit nur noch zwei Beobachtungszeiträume (1984 bis 1990 und 1990 bis 1996) verglichen werden. Dadurch ist der Informationsgehalt gegenüber den ursprünglich vier Beobachtungszeiträumen wieder reduziert und entspricht dem Vorgehen von Rhein et al. (2005). Hintergrund dieses Vorgehens dürften die geringen Fallzahlen im SOEP sein. Da sich mit dem SOEP nur Auswertungen erstellen lassen, wenn sehr große Zeiträume (sechs Jahre) zusammengefasst werden bzw. bei kürzeren Zeiträumen die Schwankungen im Zeitverlauf sehr groß sind und keine eindeutigen Trendaussagen ermöglichen, konzentriert sich die hier durchgeführte Untersuchung zur Aufstiegsmobilität auf das BA-Beschäftigtenpanel. Dieses Vorgehen erscheint aufgrund höherer Fallzahlen zuverlässiger und ermöglicht zudem eine weitergehende Differenzierung der Aufstiegschancen nach Personen- und Betriebsmerkmalen.

b) Durch die Beschränkung der Auswertung auf Personen, die sich zu Beginn und am Ende des Beobachtungszeitraums in abhängiger Beschäftigung befinden, wird eine Positivauswahl getroffen. Mit zunehmender Länge des Beobachtungszeitraums wird diese Positivauswahl immer umfangreicher. In der Praxis wirkt sich dies so aus, dass die Aufstiegsmobilität bei einem längeren Beobachtungszeitraum zunimmt. Dies spiegelt die Realität aber nicht angemessen wider, da über eine längere Zeitspanne betrachtet vor allem der Anteil der Niedriglohnbeschäftigten steigt, der überhaupt nicht mehr beschäftigt ist. Dies sei an einem Beispiel auf der Grundlage eigener Berechnungen mit dem BA-Beschäftigtenpanel verdeutlicht (Tabelle 37).

Tabelle 37: Verbleib von sozialversicherungspflichtig vollzeitbeschäftigten Niedriglohnbeziehenden des Jahres 1998 nach Erwerbsstatus im Zeitverlauf (Deutschland, absolute Fallzahl bzw. in %)

	1998/ 1999	1998/ 2000	1998/ 2001	1998/ 2002	1998/ 2003
Aufsteiger (Vollzeit)	4855	6985	8156	8368	8302
Verbleib NL (Vollzeit)	29910	23855	19805	17037	15011
Nicht-Erwerbstätige/Arbeitslose	6424	8687	10483	12234	13480
Sonstige	3047	4709	5792	6597	7443
Summe	44236	44236	44236	44236	44236
Anteil Aufsteiger an allen Übergängen	11,0%	15,8%	18,4%	18,9%	18,8%
Anteil Aufsteiger an weiterhin Vollzeitbeschäftigten	14,0%	22,6%	29,2%	32,9%	35,6%

Quelle: BA-Beschäftigtenpanel; eigene Auswertung.

Von einem Ausgangsbestand von gut 44.000 Fällen im Jahr 1998 konnten im Folgejahr 4.855 Beschäftigte ihr Einkommen verbessern, knapp 30.000 verblieben im Niedriglohnbereich, und 9.471 wechselten in einen anderen Status, waren also z. B. nicht mehr sozialversicherungspflichtig vollzeitbeschäftigt. Berechnet man die Aufstiegsmobilität auf der Basis aller Übergänge, gelang in elf Prozent der Fälle ein Aufstieg. Nimmt man als Bezugsgröße die Personen, die im Anfangs- und Endjahr vollzeitbeschäftigt waren, liegt die Aufstiegsmobilität bei 14%. Schon bei einem einjährigen Übergangszeitraum zeigt sich die Wirkung einer solchen Positivauswahl. Wird der Beobachtungszeitraum ausgeweitet, so wird der Unterschied zwischen

beiden Mobilitätsmaßen immer größer. Bei einem fünfjährigen Beobachtungszeitraum (1998 bis 2003) liegt der Anteil der Aufsteiger an allen Übergängen bei 18,8% und bei Beschränkung auf Vollzeitbeschäftigte zum Anfangs- und Endzeitpunkt etwa doppelt so hoch (bei 35,6 %). Hierdurch wird die reale Entwicklung nicht nur überzeichnet, sondern bei einer starken Zunahme der sonstigen Fälle (Personen, die nicht mehr beschäftigt sind) sogar falsch wiedergegeben. Dies zeigt ein Vergleich der Übergangszeiträume 1998 bis 2002 und 1998 bis 2003. Die absolute Zahl der Aufsteiger ist von 8.368 auf 8.302 zurückgegangen, d. h., von den Personen, die bis 2002 ihr Einkommen verbessert hatten, konnten einige diesen Status nicht mehr halten. Ein Mobilitätsindikator sollte hier anzeigen, dass der Anteil der Aufstiegsmobilität im Zeitraum 1998 bis 2003 kleiner war als zwischen 1998 und 2002. Legt man den Berechnungen den Anteil der Aufsteiger an allen Beschäftigten zu Grunde, ist diese Bedingung gegeben: Während zwischen 1998 und 2002 18,9% aufstiegen, waren es zwischen 1998 und 2003 mit 18,8% etwas weniger. Beschränkt man die Auswertung auf Vollzeitbeschäftigte zum Anfangs- und Endzeitpunkt, so trifft man eine Positivauswahl und blendet die Tatsache aus, dass sich die Anzahl der Niedriglohnbeziehenden, die überhaupt nicht mehr beschäftigt sind, um mehr als 1.000 Fälle erhöht hat. Mit solch einer Positivauswahl ergibt sich ein Anstieg der Aufstiegsmobilität von 32,9% zwischen 1998 und 2002 auf 35,6% zwischen 1998 und 2003, obwohl sich die Zahl der Aufsteiger absolut verringert hat. Daher erscheint diese Maßzahl zur Untersuchung von Aufstiegsmobilität nicht geeignet.

c) Auf der Grundlage sechsjähriger Beobachtungszeiträume ergibt sich in der Untersuchung von Kaltenborn/Klös (2002) ein Anstieg der Aufstiegsmobilität von 32,2% (1984 bis 1990) auf 35% (1990 bis 1996). Legt man die dreijährigen Beobachtungszeiträume zu Grunde, so lag die Aufstiegschance zwischen 1984 und 1987 bei 24%, zwischen 1987 und 1990 bei 29%, zwischen 1990 und 1993 bei 22% und zwischen 1993 und 1996 bei 27%. Auf dieser Datengrundlage ziehen die Autoren die Schlussfolgerung, „dass die Aufstiegsmobilität per Saldo in den beiden unter-

ren Einkommensgruppen zugenommen hat“ (Kaltenborn/Klös 2002: 155). Sie konstatieren zudem insgesamt größere Aufstiegschancen als Abstiegsrisiken und empfehlen auf Basis dieser Ergebnisse die Förderung eines Niedriglohnssektors. Dies erscheint, betrachtet man die Datengrundlage und die verwendete Methodik, fraglich, da die Aufstiegschancen nicht kontinuierlich zunehmen, sondern stark schwanken und zudem Abstiege aus höheren Einkommensklassen in den Niedriglohnbereich gar nicht mit den Aufstiegen aus dem Niedriglohnbereich in Bezug gesetzt werden. Es kann keine Absteiger aus dem unteren Quintil, sondern nur Aufsteiger geben. Dass verschiedene Untersuchungen zu unterschiedlichen Ergebnissen bezüglich der Entwicklung der Aufstiegsmobilität im Zeitverlauf kommen, liegt also nicht nur an der Datengrundlage und dem Messkonzept, sondern auch an der Interpretation der Ergebnisse durch die Autoren.

d) Einkommen werden bei Kaltenborn/Klös (2002) über die Monatseinkommen gemessen, was auch für Teilzeitbeschäftigung und geringfügige Beschäftigung gilt. Warum hier nicht Stundenlöhne zu Grunde gelegt werden, wird nicht erläutert. Der Vorteil der Einbeziehung von Teilzeitbeschäftigung wird durch dieses Vorgehen teilweise zunichte gemacht. Statt Einkommensmobilität zu erfassen, wird hier demnach teilweise nur eine Veränderung der Arbeitszeit als Einkommensmobilität abgebildet. Generell müsste sowohl die Auf- als auch die Abstiegsmobilität höher ausfallen als bei dem gleichen Messkonzept auf der Grundlage von Stundenlöhnen, da durch die Erfassung von Arbeitszeitveränderungen als Einkommensmobilität zusätzliche Mobilität „generiert“ wird.

e) Die Verwendung von Quintilen ermöglicht eine differenziertere Analyse der Einkommensmobilität als die Verwendung einer Niedriglohnschwelle, da untersucht werden kann, in welches höhere Quintil Aufstiege aus dem Niedriglohnbereich erfolgen. Allerdings können sich die Schwellen der Quintile (in Euro) im Zeitverlauf verschieben, was deren Abstand zueinander verändern kann. Ist die Einkommensverteilung am unteren Ende durch einen Mindestlohn sehr komprimiert, würden die beiden unteren Quintilgrenzen sehr nahe beieinanderliegen, was die Mobilität zwi-

schen beiden erhöhen würde. Die Verwendung von Quintilen unterscheidet sich von der Verwendung relativer Lagemaße, wie etwa der Bildung von Einkommensgruppen in Relation zum Median (zwei Drittel des Medians, 50 % des Medians etc.) grundlegend dadurch, dass der Niedriglohnbereich konstant bei 20% der Gesamtbeschäftigung liegt. Damit ist ein Wachsen des Niedriglohnbereichs nicht möglich. Eigene Untersuchungen zeigen aber, dass der Niedriglohnbereich (definiert als zwei Drittel des Medians) deutlich gewachsen ist. Wird der Niedriglohnbereich größer, sinken tendenziell die Aufstiegschancen, da der Zielbereich von Übergängen ebenfalls zunehmend aus Niedriglohnjobs besteht. Diese Entwicklung kann bei Verwendung von Quintilen nicht berücksichtigt werden.

f) Die Anzahl der Einkommensgruppen ist entscheidend für den Umfang der Mobilität. Würde man statt Quintilen Dezile verwenden, fiel die Mobilität deutlich höher aus.

g) Für Längsschnittauswertungen mit dem SOEP müsste die Grundgesamtheit auf Personen beschränkt werden, die zum Anfangs- und Endzeitpunkt des Beobachtungszeitraumes sowie auch bei allen dazwischenliegenden Wellen an der Befragung teilgenommen haben. Dies hängt mit der Konstruktion der Längsschnittgewichte des SOEP zusammen, die nur berechnet werden können, wenn eine Person kontinuierlich an allen Befragungswellen zwischen den für den Untersuchungsgegenstand relevanten Zeitpunkten teilgenommen hat. Dies würde einerseits zu sehr kleinen Fallzahlen führen und andererseits eine Positivauswahl darstellen, was die Aufstiegschancen überzeichnen würde.

Die Untersuchung von Fertig et al. (2004) basiert ebenso wie die Auswertung von Kaltenborn/Klös (2002) auf dem SOEP. Basis für die Bestimmung des Einkommens sind Brutto-Stundenlöhne. Der Untersuchungszeitraum erstreckt sich von 1984 bis 2002. Der Niedriglohnsektor wird definiert als Einkommen unterhalb von 60% des Medians. Es werden keine Angaben darüber gemacht, welche Personengruppen in die Untersuchung einbezogen wurden, wodurch unklar bleibt, ob etwa Auszubildende, Selbstständige oder Teilzeitbeschäftigte berücksichtigt wurden. Die Autoren stel-

len eine deutliche Ausweitung des Niedriglohnbereichs von 13% im Jahre 1984 auf 17% im Jahre 2002 fest. Eine nach Ost- und Westdeutschland differenzierte Auswertung deutet darauf hin, dass eine einheitliche gesamtdeutsche Niedriglohnschwelle verwendet wurde.

In den in vorliegender Arbeit durchgeführten Auswertungen wurde aufgrund der großen Einkommensdifferenz zwischen Ost- und Westdeutschland mit zwei getrennten Niedriglohnschwellen gearbeitet. Der Unterschied liegt vor allem darin, dass bei Verwendung einer bundeseinheitlichen Niedriglohnschwelle für Ostdeutschland viel höhere Niedriglohnanteile ausgewiesen würden.

Zur Untersuchung der Aufstiegsmobilität von Niedriglohnbeziehenden wird bei Fertig et al. (2004) unterschieden zwischen Übergängen in Hochlohnbeschäftigung, in Arbeitslosigkeit und in Inaktivität. Für die Übergänge in Hochlohnbeschäftigung zeigt sich ein klarer Trend nach unten, von etwa 35% in den Jahren 1984 bis 1985 auf unter 24% in den Jahren 2001 bis 2002. Ergänzend zu den Austrittsraten aus Niedriglohnbeschäftigung werden die Eintrittsraten in Niedriglohnbeschäftigung berechnet (z. B. Anteil der Niedriglohnbeziehenden 1985, die 1984 Hochlohnbeziehende waren). Die Austrittsraten aus Niedriglohnbeschäftigung in Hochlohnbeschäftigung liegen bis zum Jahr 2001 höher als die Eintrittsraten in Niedriglohnbeschäftigung aus Hochlohnbeschäftigung, welche über den gesamten Beobachtungszeitraum bei durchschnittlich 25% liegen. Da bei den Aufstiegen aus dem Niedriglohnbereich ein deutlicher Rückgang zu verzeichnen ist, liegen bei den Übergängen von 2001 nach 2002 erstmals die Eintrittsraten in Niedriglohn (aus Hochlohnbeschäftigung) über den Austrittsraten aus Niedriglohnbeschäftigung (in Hochlohnbeschäftigung). Bei den Eintritten in Niedriglohnbeschäftigung spielen auch die Eintritte aus Inaktivität eine große Rolle (rund 14 %) (ebd., S. 35).

Eine sehr umfassende Untersuchung zur Einkommensmobilität stammt von Fabig (1999). Er kommt zu dem Schluss, dass nur mit Hilfe der Verwendung mehrerer Mobilitätsmaße zuverlässige Ergebnisse zur Aufstiegsmobilität abgeleitet werden können. Fabig bildet sieben Einkommensklassen relativ zum Durchschnittseinkom-

men (z. B. unter 50% des Durchschnitts, 50–75% des Durchschnitts etc.). Er stellt dieses Vorgehen der Bildung von Quantilen gegenüber und geht davon aus, dass bei Verwendung von Quantilen die mittleren Einkommensklassen schmalere seien als die Klassen am Rande der Verteilung, wodurch die Mobilität in der Mitte der Verteilung größer ausfalle. Im Hinblick auf den Ländervergleich geht er davon aus, dass die Einkommensmobilität in Ländern mit einer sehr gleichmäßigen Einkommensverteilung überschätzt würde. Dieses Problem könne durch die Verwendung relativer Einkommensklassen behoben werden, weshalb Fabig sich für dieses Vorgehen entscheidet.

Der Niedriglohnbereich umfasst in der Auswertung von Fabig (1999) Beschäftigte mit einem Einkommen unterhalb von 50% des mittleren Einkommens. Die Aufstiegsmobilität dieser Einkommensgruppe hat sich im Zeitverlauf von 36,9% in den Jahren 1990 bis 1991 auf 33,5% in den Jahren 1994 bis 1995 leicht verringert, allerdings mit deutlichen Schwankungen zwischendurch (24,1% zwischen 1993 und 1994). Diese Schwankungen könnten wiederum auf die geringen Fallzahlen des SOEP zurückzuführen sein und bestätigen, dass bei Verwendung dieses Datensatzes die Ergebnisse mit Vorsicht zu interpretieren sind.

6.3 International vergleichende Studien zur Aufstiegsmobilität aus Niedriglohnbeschäftigung

Eine Untersuchung auf der Basis mehrerer Mobilitätsindikatoren wurde von der OECD (1996) vorgenommen. Zunächst liefert der Beitrag eine Erklärung des Zusammenhangs zwischen Einkommensungleichheit und Einkommensmobilität. Die Einkommensungleichheit zu einem Stichtag sei nur in einem begrenzten Umfang repräsentativ für die Einkommensungleichheit über den ganzen Lebensverlauf. Die Einkommensungleichheit zu einem Stichtag könne zerlegt werden in einen permanenten und einen transitorischen Anteil (d. h., eine Person wird in eine niedrige Einkommensklasse eingeordnet, obwohl sie meistens über ein hohes Einkommen verfügt). Einkommensmobilität stelle den Zusammenhang her zwischen der zu einem

Stichtag gemessenen Ungleichheit und der Ungleichheit in einer Lebensverlaufsperspektive. Es wird davon ausgegangen, dass Einkommensmobilität die Einkommensungleichheit, die zu einem Stichtag gemessen wird, reduziert. Mit Verweis auf Atkinson et al. (1992) seien nur zwei Drittel der zu einem Stichtag gemessenen Ungleichheit permanent, und das übrige Drittel sei transitorisch. Eine weitere methodische Anmerkung betrifft die Dauer des Beobachtungszeitraumes. Es wird davon ausgegangen, dass mit der Länge des Beobachtungszeitraumes auch die Mobilität zunimmt, was auch meinen eigenen Ergebnissen und denen anderer Studien entspricht.

Als Messinstrumente werden Korrelationskoeffizienten und Übergangsmatrizen verwendet. Korrelationskoeffizienten messen die Korrelation zwischen zwei Erwerbszuständen zu unterschiedlichen Zeitpunkten. Ein Korrelationskoeffizient von eins würde bedeuten, dass alle Personen im Folgejahr den gleichen Zustand einnehmen wie im Ausgangsjahr, also keine Mobilität stattgefunden hat. Der Korrelationskoeffizient ist also eher ein Maß für Persistenz, d. h., ein hoher Wert zeigt an, dass ein großer Anteil der Beschäftigten im Ausgangszustand verblieben ist. Ein Wert von „Null“ würde hingegen anzeigen, dass es keine Persistenz gibt und die Einkommensverteilung zum Stichtag rein zufällig ist, es also in der Langzeitperspektive keine Einkommensungleichheit gibt. Das Konzept der Transitionsmatrix wurde bereits in Tabelle 36 erläutert. Die Diagonale der Matrix besagt, dass Personen im gleichen Zustand verblieben sind, Werte oberhalb der Diagonale signalisieren einen Aufstieg und Werte unterhalb der Diagonale einen Abstieg. Für die Transitionsmatrizen werden in der Untersuchung der OECD Quintile sowie relativ zum Median gebildete Einkommensgruppen verglichen.³²

In Bezug auf die Verwendung von Quintilen bei der Analyse von Aufstiegsmobilität kommt die Studie zu dem Ergebnis, dass diese bei Ländern mit einer komprimierten Einkommensstruktur die Mobilität überschätzten, weil die absoluten Einkommensdif-

³² Unter 65 % des Medians, 65 bis 95 % des Medians, 95 bis 125 % des Medians, 125 bis 155 % des Medians und über 155 % des Medians.

ferenzen zwischen den Quintilen viel kleiner wären als bei Ländern mit einer sehr ungleichen Einkommensstruktur. Zum Beispiel werde für Dänemark und Schweden bei der Verwendung von Quintilen eine viel höhere Einkommensmobilität ausgewiesen als bei der Verwendung von medianbezogenen Einkommensgruppen. Die Verwendung der medianbasierten Einkommensgruppen sei für Ländervergleiche besser geeignet. Die Verwendung von Quintilen führe zu Ergebnissen, die mit denen bei Verwendung von Korrelationskoeffizienten konsistent seien, d. h., Länder mit einer hohen Einkommensmobilität wiesen eine geringe Persistenz auf. Bei Verwendung von medianbasierten Einkommensgruppen zeige sich dieser Zusammenhang nicht. Dies liegt vermutlich daran, dass in Ländern mit einer komprimierten Einkommensstruktur die Mobilität bei Verwendung medianbezogener Mobilitätsmaße geringer ausfällt.

Die Untersuchung der OECD konzentriert sich auf Vollzeitbeschäftigte und analysiert Brutto-Monatslöhne. Der Umfang von niedrigen und instabilen Einkommen wird hierdurch unterschätzt, weil diese überdurchschnittlich oft bei Teilzeitbeschäftigten vorliegen. Neben einer auf alle Einkommensniveaus bezogenen Untersuchung wird speziell die Mobilität aus dem Niedriglohnbereich untersucht. Es werden zwei verschiedene Definitionen für Niedriglohnbeziehende verwendet: a) Beschäftigte mit einem Einkommen von weniger als 65% des Medians und b) Beschäftigte im untersten Einkommensquintil. Für Deutschland wird für den Zeitraum 1986 bis 1991 festgestellt, dass nur 15,5% der Niedriglohnbeziehenden aus dem Jahr 1986 (mit Brutto-Monatslöhnen unter 65% des Medians) auch 1991 immer noch Niedriglöhne bezogen. 44% erzielten einen Monatslohn oberhalb der Niedriglohnschwelle und 40,5% waren überhaupt nicht mehr vollzeitbeschäftigt. Soweit sich dies mit den nationalen Daten nachvollziehen lasse, sei beim Ausscheiden aus Vollzeitbeschäftigung ein gänzlicher Rückzug aus Erwerbstätigkeit viel häufiger als der Übergang in Teilzeitbeschäftigung.

Für den Zeitraum von 1986 bis 1991 kommt der Bericht zu dem Ergebnis, dass in Deutschland bei Verwendung von Einkommensquintilen 33,4% der Niedriglohnbe-

ziehenden ihr Einkommen verbessern konnten, während es bei der Verwendung medianbasierter Einkommensklassen 44% waren. Der Anteil der Absteiger an den Niedriglohnbeschäftigten, d. h. Personen, die 1986 ein höheres Einkommen hatten als 1991, lag je nach Messkonzept bei 28,5 bzw. 26,3% und damit unter dem Anteil der Aufsteiger. Wird die Auswertung auf zum Anfangs- und Endzeitpunkt vollzeitbeschäftigte Personen beschränkt, liegt die Aufstiegsmobilität bei rund 55% (bei Verwendung von Quintilen) und 74% (bei Verwendung medianbasierter Einkommensklassen). Im Ländervergleich seien die Aufstiegschancen aus dem Niedriglohnbereich in Ländern mit hoher Einkommensungleichheit geringer als in Ländern mit einer egalitäreren Einkommensverteilung. Für die Einkommensmobilität allgemein (ohne Bezug auf den Niedriglohnbereich) gelte dies jedoch nicht.

Für meine eigenen Auswertungen liefert die Untersuchung der OECD einige wichtige Ergebnisse. Die Verwendung von Einkommensquintilen führt bei geringer Einkommensspreizung gegenüber der Verwendung von medianbasierten Einkommensklassen zu einer Überschätzung der Einkommensmobilität. Der absolute Umfang hängt dabei vom Zuschnitt der Einkommensklassen ab. Die empirischen Ergebnisse zeigen für Deutschland bei Verwendung von medianbasierten Maßzahlen höhere Werte als bei Verwendung von Quintilen. Die Unterscheidung ist vor allem für Ländervergleiche oder die Untersuchung der zeitlichen Entwicklung von Mobilität relevant. Wenn sich die Einkommensungleichheit in einem Land deutlich erhöht hat, würde unter sonst gleichen Bedingungen die Einkommensmobilität bei Verwendung von Einkommensquintilen abnehmen, weil der Abstand zwischen den Quintilen zugenommen hat. Bei Verwendung medianbasierter Einkommensklassen zeigt sich hingegen ein anderer Effekt: Nimmt die Einkommensungleichheit in einem Land zu, dürfte sich der Anteil der unteren Einkommensklassen an der Einkommensverteilung erhöhen. Die Aufstiegschancen würden dadurch kleiner, da sich im Zielbereich von Mobilitätsprozessen ebenfalls ein größerer Anteil von schlecht bezahlten Beschäftigungsverhältnissen fände.

Der Bericht der OECD (1997) setzt die Analysen aus dem Jahr 1996 fort. Hierzu werden unterschiedliche Messkonzepte verwendet. Zunächst wird wiederum unterschieden zwischen einer Niedriglohndefinition über das unterste Quintil und einer medianbezogenen Definition (65% des Medians). Die Auswertung bezieht sich meistens auf kontinuierlich Vollzeitbeschäftigte, was das Problem mit sich bringt, dass Personen, die zwischen „low-pay“ und „no pay“ pendeln, also die besonders prekären Gruppen, ausgeklammert werden. Es wird für einen Fünfjahreszeitraum ausgewertet, ob Personen überhaupt einmal im Niedriglohnbereich beschäftigt waren, ob sie zu einem bestimmten Stichtag niedriglohnbeschäftigt waren und ob sie kontinuierlich über den gesamten Zeitraum hinweg eine Tätigkeit im Niedriglohnbereich ausübten. Neben einer auf Brutto-Monatseinkommen bezogenen Auswertung für Vollzeitbeschäftigte wird auch eine auf das Jahreseinkommen bezogene Analyse unter Einbeziehung von Teilzeitbeschäftigten durchgeführt. Der Anteil von Personen, die in dem Fünfjahreszeitraum überhaupt einmal Niedriglohnbezieher waren, ist höher als der Anteil zu einem Stichtag, und dieser Wert wiederum ist höher als der Anteil der kontinuierlich Niedriglohn Beziehenden. Der Anteil von Frauen, Älteren und gering Qualifizierten nimmt zu, wenn man die dauerhaft Niedriglohnbeziehenden betrachtet, verglichen mit den Ergebnissen, die man erhält, wenn die Niedriglohnbeziehenden zu einem Stichtag oder die überhaupt einmal Niedriglohn Beziehenden betrachtet werden.

Die OECD kommt zu dem Ergebnis, dass nur ein kleiner Teil der Niedriglohnbeschäftigten dauerhaft im Niedriglohnbereich verbleibe (OECD 1997: 36). Durch die Beschränkung auf kontinuierlich Vollzeitbeschäftigte taucht aber das schon angesprochene Problem einer Positivauswahl auf, wodurch diese Schlussfolgerung fragwürdig erscheint.

Ein weiteres Messkonzept ermittelt die durchschnittliche kumulierte Zeit im Niedriglohnsektor von Personen, die im Ausgangsjahr einen Niedriglohn hatten, über den Beobachtungszeitraum von sechs Jahren. Es wird also gemessen, wie viel Zeit innerhalb eines Zeitraums von sechs Jahren im Niedriglohnbereich zugebracht wird.

Würden Phasen der Nicht-Erwerbstätigkeit in die Analyse einbezogen, so zeige sich, dass die hohe Mobilität der Niedriglohnbeziehenden nicht bedeute, dass diese schnell und dauerhaft besser bezahlte Beschäftigungsverhältnisse fänden. Es ergebe sich das Paradoxon, dass nur wenige Niedriglohnbeziehende dauerhaft niedriglohnbeziehend seien, aber dennoch die meisten Niedriglohnbeziehenden mehr als die Hälfte des Beobachtungszeitraumes über im Niedriglohnsektor verblieben. Eine Erklärung hierfür sei, dass sowohl die Niedriglohnperioden als auch Übergänge in Hochlohnperioden meistens von kurzer Dauer seien. Eine zweite Erklärung betreffe die Zusammensetzung der Niedriglohnbeschäftigung aus Niedriglohnphasen unterschiedlicher Dauer. So machten in Deutschland von den Beschäftigten, die überhaupt einmal im Beobachtungszeitraum niedriglohnbeziehend waren, diejenigen mit weniger als einem Jahr kumulierter Niedriglohndauer 42% der Beschäftigten aus, die aber nur 16% der absoluten Niedriglohndauer abdeckten. Umgekehrt machten diejenigen mit sechs Jahren Niedriglohnbezug nur 14% der Beschäftigten aus, deckten aber 31% der absoluten Niedriglohndauer ab. Demnach gibt es eine Gruppe von Beschäftigten, für die Niedriglohn nur ein vorübergehendes Phänomen ist, und eine andere Gruppe, die dauerhaft im Niedriglohnbereich tätig ist.

In einem weiteren Schritt untersucht die OECD die Aufstiegschancen aus dem Niedriglohnbereich in Abhängigkeit von der Niedriglohndauer. Ausgehend von Niedriglohnbeziehenden im Jahre 1986 wird für kontinuierlich Niedriglohnbeziehende die jeweilige Aufstiegschance in den Jahren 1987 bis 1991 ermittelt. Ein kaum verwunderndes Ergebnis ist, dass sich die Aufstiegschancen verschlechtern, je länger jemand im Niedriglohnbezug verbleibt. Die Erklärung sieht die OECD in einem Sortierprozess, bei dem die fortdauernde Niedriglohntätigkeit das Aufstiegspotential des Niedriglohnbeschäftigten unterminiere. Schon beim Eintritt in den Niedriglohnbereich unterschieden sich Niedriglohnbeschäftigte z. B. hinsichtlich der Ausbildung. Im Zeitverlauf würden die „besten“ Niedriglohnbeschäftigten in Form von Aufstiegen aussortiert und diejenigen mit den schlechtesten Aufstiegschancen blieben zurück. Aus der Erkenntnis, dass es deutliche Unterschiede in den Aufstiegschancen inner-

halb der Gruppe der Niedriglohnbeschäftigten gibt, schließt die OECD, dass weitere Forschung u. a. zu den Personenmerkmalen der Aufsteiger sinnvoll wäre.

Eine sehr umfassende Untersuchung zur Aufstiegsmobilität aus dem Niedriglohnbereich bzw. generell zur Mobilität zwischen verschiedenen Erwerbszuständen, wurde von der Europäischen Kommission in „Employment in Europe 2004“ veröffentlicht (European Commission 2004, Kapitel 4). Hier findet sich eine Vielzahl an methodischen Vorgehensweisen, aber nur wenige differenzieren nach Ländern. Zunächst wird die Mobilität zwischen verschiedenen Erwerbszuständen untersucht (unbefristet, befristet, selbstständig, nicht-beschäftigt, in Ausbildung). Im Anschluss daran wird auf den Niedriglohnbereich eingegangen. Ausgangspunkt der Untersuchung ist die Überlegung, dass der beste Schutz gegen soziale Exklusion in einem Beschäftigungsverhältnis bestehe. Um einen angemessenen Lebensstandard zu gewährleisten und soziale Inklusion in einer Lebensverlaufsperspektive zu ermöglichen, müsse solch ein Beschäftigungsverhältnis eine faire Bezahlung und Aufstiegsmöglichkeiten bieten. Es wird zunächst ein Niedriglohnbereich als Einkommen unterhalb von zwei Dritteln des Medians bestimmt (Brutto-Stundenlöhne). Datengrundlage ist das European Community Household Panel, wobei die Grundgesamtheit auf Personen mit mindestens 15 Stunden Wochenarbeitszeit beschränkt wird.

Ein erster Indikator zur Messung der Aufstiegsmobilität sind Übergangsmatrizen zwischen Niedriglohn, mittlerem Lohn und Hochlohn (über vier Drittel des Medians) und Nicht-Beschäftigung. Im Zeitverlauf hat sich auf europäischer Ebene nur wenig Veränderung in den Übergangsmatrizen gezeigt. Die Chance, aus dem Niedriglohnbereich aufzusteigen, hat sich von 29,9% zwischen 1995 und 1996 auf 31,4% zwischen 2000 und 2001 leicht verbessert. Eine Differenzierung nach Ländern erfolgt mit gepoolten Daten für den Zeitraum 1994 bis 2001, lässt also keine Aussagen über die Entwicklung im Zeitverlauf zu. Nach dieser Auswertung ist in Deutschland und dem Vereinigten Königreich die Aufstiegswahrscheinlichkeit aus dem Niedriglohnbereich am niedrigsten. Charakteristisch für Deutschland sei, dass sich die Aufstiegschance von 30% bei Zugrundelegung einjähriger Übergangszeiträume, nur

geringfügig auf knapp 50% erhöhe, wenn ein siebenjähriger Zeitraum betrachtet werde. Das hier zu Grunde liegende Messkonzept ähnelt der Verwendung von Survivorraten.

Auf der Ebene der EU-15 wird im weiteren Verlauf der Untersuchung ein einfaches Logitmodell für Übergänge aus Niedriglohnbeschäftigung in besser bezahlte Beschäftigung, differenziert nach Personen-, Unternehmens-, Arbeitsvertrags- und Makrovariablen berechnet. Darauf folgt eine Auswertung durch ein multinomiales Logitmodell für Übergänge in verschiedene Zielzustände.

Dieses multinomiale Logitmodell wird in vorliegender Arbeit ebenfalls verwendet, um Übergangswahrscheinlichkeiten aus Niedriglohn in höheren Lohn und gleichzeitig auch in Nicht-Erwerbstätigkeit oder weitere Zustände zu schätzen.

6.4 Zusammenfassung

Mit Ausnahme der Studie von Kaltenborn/Klös (2002) zeigen die verschiedenen ausgewerteten Studien einen Rückgang der Aufstiegschancen aus dem Niedriglohnbereich in Deutschland. Die Ergebnisse der im Literaturüberblick ausgewerteten Studien sind aber zum einen nicht mehr aktuell und zum anderen basieren sie häufig nur auf sehr einfachen Methoden (z. B. Übergangsmatrizen).

Die Untersuchung von Fertig et al. (2004) wertet denselben Datensatz aus wie Kaltenborn/Klös (2002), kommt aber zu dem vollkommen gegenteiligen Ergebnis, dass die Aufstiegsmobilität im Zeitverlauf zurückgegangen ist. Wesentliche Unterschiede zwischen den beiden Studien liegen in der Verwendung unterschiedlicher Niedriglohnschwellen (60% des Medians vs. untere 20% der Einkommensverteilung) und in unterschiedlich langen Beobachtungszeiträumen (jährliche Übergänge bei Fertig et al. [2004] und drei- bzw. sechsjährige Übergangsperioden bei Kaltenborn/Klös [2002]). Zudem wird Einkommen in einen Ansatz als Stundenlohn und im anderen als Monatslohn gemessen, was vor allem bei der Einbeziehung von Teilzeitbeschäftigung einen gravierenden Unterschied darstellt. Dass zwei Studien auf der Basis desselben Datensatzes zu gegenteiligen Ergebnissen bezüglich der Entwicklung

der Aufstiegsmobilität im Zeitverlauf kommen, zeigt, welchen großen Einfluss die aufgeführten Aspekte auf die Messung der Aufstiegsmobilität aus Niedriglohnbeschäftigung haben.

Für die hier durchgeführte Untersuchung kann die Schlussfolgerung gezogen werden, dass man nur durch die Kombination verschiedener Messkonzepte zu robusten Ergebnissen im Hinblick auf die Aufstiegsmobilität kommen kann. Neben der Frage, ob ein Aufstieg stattfindet, wird in der hier durchgeführten Untersuchung auch die Entfernung von der Niedriglohnschwelle bei Aufstiegen berücksichtigt, um nicht geringfügige Einkommensschwankungen als Auf- oder Abstiege auszuweisen.

Darüber hinaus soll zu den Anfangs- und Endzeitpunkten bei Übergängen ein Zustand mit einer gewissen Stabilität erfasst werden. Jemand, der als Niedriglohnbeschäftigter gekennzeichnet wird, sollte nicht nur für einen Tag sondern für einen längeren Zeitraum ein niedriges Einkommen bezogen haben. So kann vermieden werden, dass ein Beschäftigter, der etwa die meiste Zeit des Jahres ein hohes Einkommen bezieht und nur kurzzeitig einen Niedriglohn bekommt, als Niedriglohnbeschäftigter eingestuft wird. Dies wird in meiner eigenen Untersuchung durch die Einbeziehung der Verbleibsdauer im Niedriglohnbereich vor einem Aufstieg und die Dauer einer Nicht-Niedriglohnphase nach dem Aufstieg erreicht. Als Übergänge aus Niedriglohnbeschäftigung werden nicht nur Übergänge in Hochlohnbeschäftigung, sondern auch in andere Erwerbszustände (Nicht-Erwerbstätigkeit, Arbeitslosigkeit, Ausbildung etc.) untersucht. Eine Einschränkung der Grundgesamtheit, z. B. auf kontinuierlich Vollzeitbeschäftigte, erfolgt nicht.

Zur Ermittlung der Aufstiegsmobilität wurden in den hier ausgewerteten Studien neben deskriptiven Methoden wie Übergangsmatrizen auch ökonometrische Verfahren wie binomiale oder multinomiale Logitmodelle eingesetzt. Andere Studien verwenden bivariate Probitmodelle, welche die gleiche Funktion erfüllen wie Logitmodelle (Capellari 2004; Coulon/Zürcher 2001; Cabral 2005). In diesen Studien wird dem Problem der „*initial conditions*“ große Bedeutung beigemessen. Es geht darum,

dass bei Mobilitätsanalysen die Zusammensetzung der Ausgangspopulation nicht zufällig ist.

Dem liegt die Annahme zu Grunde, dass Personen unterschiedliche Verbleibswahrscheinlichkeiten im Niedriglohnbereich haben und diese wiederum mit den Aufstiegschancen korrelieren. Diese Problematik lässt sich anhand der Abbildung 14 veranschaulichen, in welcher Niedriglohnphasen grau unterlegt sind und Zeiten mit höherer Entlohnung weiß dargestellt sind. Wird z. B. Aufstiegsmobilität zwischen den Zeitpunkten t1 und t2 untersucht, wird nur die Person 2 in die Untersuchung einbezogen. Da diese Person dauerhaft im Niedriglohnbereich tätig ist, liegt die Aufstiegschance bei null. Es ergibt sich also das Problem, dass Personen, die sehr lange Verbleibsdauern im Niedriglohnbereich haben, schon im Ausgangsjahr für die Berechnung von Aufstiegsmobilität überrepräsentiert sind. Dies sind in der Regel Personengruppen, die ein hohes Niedriglohnrisiko haben. Beispielsweise haben gering Qualifizierte ein überdurchschnittliches Niedriglohnrisiko. Nehmen wir an, dass sowohl Person 1 als auch Person 2 gering qualifiziert sind. In diesem Fall würde das Ergebnis, dass die Aufstiegschance von gering Qualifizierten bei null liegt, die realen Mobilitätsprozesse nur sehr schlecht wiedergeben.

Abbildung 14: Problem der „initial conditions“

Zeitachse	t1	t2	t3	t4	t5	t6	t7	t8
Person 1								
Person 2								

Quelle: Eigene Darstellung. Niedriglohnphasen sind grau unterlegt, Hochlohnphasen sind weiß unterlegt.

Neben diesem Problem der Anfangsbedingungen, d. h. einer Selektion in Bezug auf den Anfangszeitpunkt für die Messung von Aufstiegen, gibt es eine weitere Selektion dadurch, dass Aufstiege nur für Personen beobachtet werden können, die tatsächlich aufsteigen. Will man jedoch allgemeinere Aussagen über die Aufstiegschancen bestimmter Personengruppen machen, fehlen Beobachtungen z. B. über Personen, die während des Beobachtungszeitraums nicht aufgestiegen sind, weil sich ihr Einkommen nicht verändert hat.

Um diesem Problem zu begegnen, werden Logit- oder Probit-Modelle mit einer so genannten „Selektionskontrolle“ berechnet. Dabei wird in einem ersten Schritt eine binomiale Regression zur Zusammensetzung der Ausgangspopulation berechnet. Dies ist eine Regressionsrechnung zur Niedriglohnwahrscheinlichkeit für verschiedene Personengruppen. In einem zweiten Schritt wird dann eine Regression zu den Aufstiegen aus Niedriglohn geschätzt, wobei die nicht-zufällige Zusammensetzung der Ausgangspopulation durch den ersten Regressionsschritt korrigiert wird. Solche Modelle gehen zurück auf James J. Heckmann (1974, 1976, 1979, 1981a, 1981b), der für die Entwicklung dieser Schätzmethode im Jahr 2000 den Nobelpreis für Ökonomie erhielt.

Durch eine Selektionskontrolle lassen sich die Aussagen zur Aufstiegsmobilität verallgemeinern. Es kann also nicht nur etwas über die Aufstiegschancen von Personen gesagt werden, die zu einem bestimmten Zeitpunkt niedriglohnbeschäftigt waren, sondern es sind generelle Aussagen zu Aufstiegschancen z. B. im Vergleich von Männern und Frauen möglich.

7. Aufstiegschancen aus dem Niedriglohnbereich

Das Erkennen des Zusammenhangs zwischen Aufstiegschancen und Segmentierung des Arbeitsmarktes ist entscheidend, um die sozialpolitischen Folgen sinkender Aufstiegschancen abschätzen zu können. Im folgenden Abschnitt wird geprüft, inwieweit die Segmentierung des deutschen Arbeitsmarktes als Erklärung für unterschiedliche Aufstiegschancen von Personengruppen bzw. den Rückgang der Aufstiegsmobilität im Zeitverlauf herangezogen werden kann. Zeigt sich, dass ein wachsender Teil der Beschäftigten im unstrukturierten Arbeitsmarkt tätig und von den besser bezahlten Beschäftigungsverhältnissen in internen und berufsfachlichen Arbeitsmärkten abgekoppelt ist, deutet dies auf eine Verfestigung sozialer Ungleichheit hin.

In diesem Kapitel werden zunächst Aufstiege aus dem Niedriglohnbereich in besser bezahlte Beschäftigung in Form von Übergangsraten im Zeitverlauf untersucht (Abschnitt 7.1). In Abschnitt 7.2 wird die Analyse nach Strukturmerkmalen differenziert. In Abschnitt 7.3 wird darauf eingegangen, wie nachhaltig Aufstiege aus dem Niedriglohnsektor sind, d. h., wie lange die auf einen Aufstieg folgende Phase, die in höher entlohnter Beschäftigung angesiedelt ist, dauert. Dies wird in Bezug gesetzt zur Entfernung von der Niedriglohnschwelle. In Abschnitt 7.4 werden die Aufstiege differenziert nach Arbeitsmarktsegmenten untersucht. Neben der Frage nach der Aufstiegswahrscheinlichkeit in verschiedenen Segmenten wird hier analysiert, inwiefern Aufstiege mit einem Betriebswechsel verbunden sind. In Abschnitt 7.5 werden die zuvor gewonnenen deskriptiven Ergebnisse in einer Regressionsrechnung auf den Einfluss einzelner Variablen bei Kontrolle aller anderen Einflussgrößen überprüft.

Die Auswertung erfolgt auf der Basis des BA-Beschäftigtenpanels, da die Fallzahl des SOEP für eine nach Strukturmerkmalen differenzierte Auswertung zu klein ist.

Bei den Auswertungen sollen folgende Hypothesen geprüft werden:

Hypothese Nr. 7: Die Aufstiegschancen aus dem Niedriglohnbereich in besser bezahlte Beschäftigung haben sich im Zeitverlauf verschlechtert.

Hypothese Nr. 8: Personengruppen, innerhalb derer der Niedriglohnanteil hoch ist, haben schlechte Aufstiegschancen in besser bezahlte Tätigkeiten.

Hypothese Nr. 9: Die Aufstiegschancen aus dem Niedriglohnbereich sind in unstrukturierten Arbeitsmärkten besonders schlecht.

Auch diese Hypothesen sind vor dem Hintergrund einer abnehmenden Inklusivität des deutschen Beschäftigungssystems zu sehen. Es gibt immer mehr Bereiche im deutschen Beschäftigungsmodell, in denen Institutionen ihre Schutzfunktion gegenüber den Arbeitnehmern nicht erfüllen. Beschäftigung verlagert sich in Beschäftigungsformen und Wirtschaftsbereiche, die von Bereichen mit guten Beschäftigungsbedingungen abgekoppelt sind. Dies betrifft zum einen atypische Beschäftigungsformen und zum anderen die Zielbranchen von Outsourcingaktivitäten. In beiden Fällen wird Beschäftigung in Bereiche verlagert, in denen Beschäftigte kaum Chancen haben, auf die besser entlohten Positionen der Kernunternehmen bzw. der Stammbeschäftigten aufzusteigen. Es erscheint naheliegend, dass hiervon vor allem die Personengruppen betroffen sind, die ein hohes Niedriglohnrisiko haben, und dass sich diese Problematik in den letzten Jahren verschärft hat.

7.1 Aufstiege aus dem Niedriglohnbereich im Zeitverlauf

In diesem Abschnitt wird zunächst für zwei Vergleichszeiträume (1986–1991 und 1996–2001) untersucht, in welchem Status sich Niedriglohnbeziehende des Anfangsjahres im Endjahr befinden. Anschließend wird mittels Betrachtung einjähriger Übergangszeiträume die zeitliche Entwicklung des Aufstiegs aus dem Niedriglohnbereich analysiert. Die Definition des Niedriglohnsektors folgt in der Mobilitätsanalyse den gleichen Kriterien wie in den zuvor von mir vorgenommenen Auswertungen zu Umfang und Struktur des Niedriglohnsektors. Die Auswertungen zur Entwicklung der Aufstiegsmobilität im Zeitverlauf sind in diesem Abschnitt auf Westdeutschland beschränkt, um die Möglichkeit der Betrachtung langer Zeitreihen nutzen zu können. Alle weiteren Auswertungen beziehen sich auf Deutschland insgesamt.

Tabelle 38: Verbleib der Niedriglohnbeziehenden aus dem Jahr 1986 im Niedriglohnbereich im Jahr 1991, Westdeutschland (sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigte im Ausgangsjahr)

Status 1991	Anteil	Anteil
Vollzeit, kein Niedriglohn	28,9%	50,4%
Vollzeit mit Niedriglohn	28,5%	49,6%
Vollzeit ohne Entgeltangabe	2,8%	
Teilzeit	7,7%	
Ausbildung, Praktikum u. a.	0,5%	
Arbeitslos	4,9%	
Sozialversicherungspflichtig beschäftigt ohne Arbeitszeitangabe; Heimarbeit oder Altersteilzeit	0,1%	
Status unbekannt	26,6%	
Gesamt	100%	
Weiterhin vollzeitbeschäftigt (mit Entgeltangabe)		100%

Quelle: IAB-Regionalstichprobe; eigene Berechnung.

Von den Niedriglohnbeziehenden aus dem Jahr 1986 waren 1991 rund 29% in einer Vollzeitstelle außerhalb des Niedriglohnbereichs beschäftigt, d. h., sie hatten den Sprung aus dem Niedriglohnsektor in besser bezahlte Beschäftigung geschafft (Tabelle 38). Ebenfalls knapp 29% waren weiterhin im Niedriglohnsektor in einer Vollzeitstelle beschäftigt. Es verbleibt immerhin noch ein Anteil von rund 42% auf den übrigen Statuspositionen, wobei die Personen mit unbekanntem Status mit rund 27% die größte Gruppe ausmachen. Bei einem Wechsel in diesen unbekannten Status dürfte sich die Einkommenssituation der Niedriglohnbeziehenden eher verschlechtern haben, da sie wahrscheinlich gar nicht mehr erwerbstätig sind (entweder vorübergehend oder dauerhaft, wie etwa beim Übergang in die Rente) oder nur noch einer geringfügigen Erwerbstätigkeit nachgehen. Hinter dem unbekannten Status könnte sich auch eine Existenzgründung verbergen, wobei erfolgreiche Existenzgründungen aus einem Niedriglohnjob heraus eher unwahrscheinlich sind. Eine Verschlechterung der Situation dürfte sich ebenso bei Übergängen in Arbeitslosigkeit (rund 5%) ergeben. Die verbleibenden rund elf Prozent gehen zwar einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung nach, jedoch ohne dass eine Einstufung in Niedriglohnbeschäftigte und nicht Niedriglohnbeschäftigte möglich ist, oder sie befinden sich in einer Ausbildung.

Es zeigt sich demnach nur für rund 29% ein nachweislicher Aufstieg aus dem Niedriglohnbereich, während ebenfalls rund 29% im Niedriglohnbereich verblieben sind und rund 27% gar nicht mehr sozialversicherungspflichtig beschäftigt waren. Beschränkt man die Auswertung auf Personen, die 1986 im Niedriglohnbereich tätig waren, auch 1991 vollzeitbeschäftigt waren und bei denen eine gültige Entgeltangabe verfügbar war, ist von diesen jeweils rund die Hälfte in besser bezahlte Beschäftigungsverhältnisse aufgestiegen bzw. weiterhin im Niedriglohnbereich tätig (rechte Spalte der Tabelle).

Wie hat sich die Mobilität der Niedriglohnbeziehenden im Zeitverlauf verändert? Rund 21% der vollzeitbeschäftigten Niedriglohnbeziehenden aus dem Jahr 1996 sind im Jahr 2001 in einer Vollzeitstelle außerhalb des Niedriglohnbereichs beschäftigt, d. h., sie haben den Sprung aus dem Niedriglohnsektor in besser bezahlte Beschäftigung geschafft. Gut 32% sind weiterhin im Niedriglohnsektor in einer Vollzeitstelle beschäftigt. Gegenüber dem Zeitraum 1986/1991 hat sich demnach der Anteil der Aufsteiger deutlich verringert und der Anteil der dauerhaft Niedriglohnbeziehenden ist deutlich gestiegen (Tabelle 39). Die übrigen rund 47% der Niedriglohnbeziehenden aus dem Jahre 1996 sind im Jahr 2001 den anderen Statusgruppen zuzuordnen. Dieser Anteil lag im Vergleichszeitraum 1986/1991 noch bei 42%.

Die Personengruppe mit unbekanntem Status macht mit rund 24% den größten Anteil derjenigen aus, die nicht mehr in Vollzeit beschäftigt sind. Beim Wechsel in diesen unbekannten Status, ebenso wie bei Übergängen in Arbeitslosigkeit, dürfte sich die Situation der Niedriglohnbeziehenden meist verschlechtert haben. Neu eingeführt ist die Gruppe der Minijobber, welche rund sechs Prozent ausmacht und im Vergleichszeitraum 1986/1991 in der Gruppe mit unbekanntem Status enthalten war. Rechnet man die 24% mit unbekanntem Status und die sechs Prozent der Minijobber zusammen, ist der Umfang derjenigen, die nicht mehr sozialversicherungspflichtig beschäftigt sind, von rund 27% (1986/1991) auf rund 30% (1996/2001) gestiegen. Ebenso ist der Anteil derjenigen, die arbeitslos geworden sind, von 4,9% auf 6,6% gestiegen.

Tabelle 39: Verbleib der Niedriglohnbeziehenden aus dem Jahr 1996 im Jahr 2001, Westdeutschland (sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigte im Ausgangsjahr)

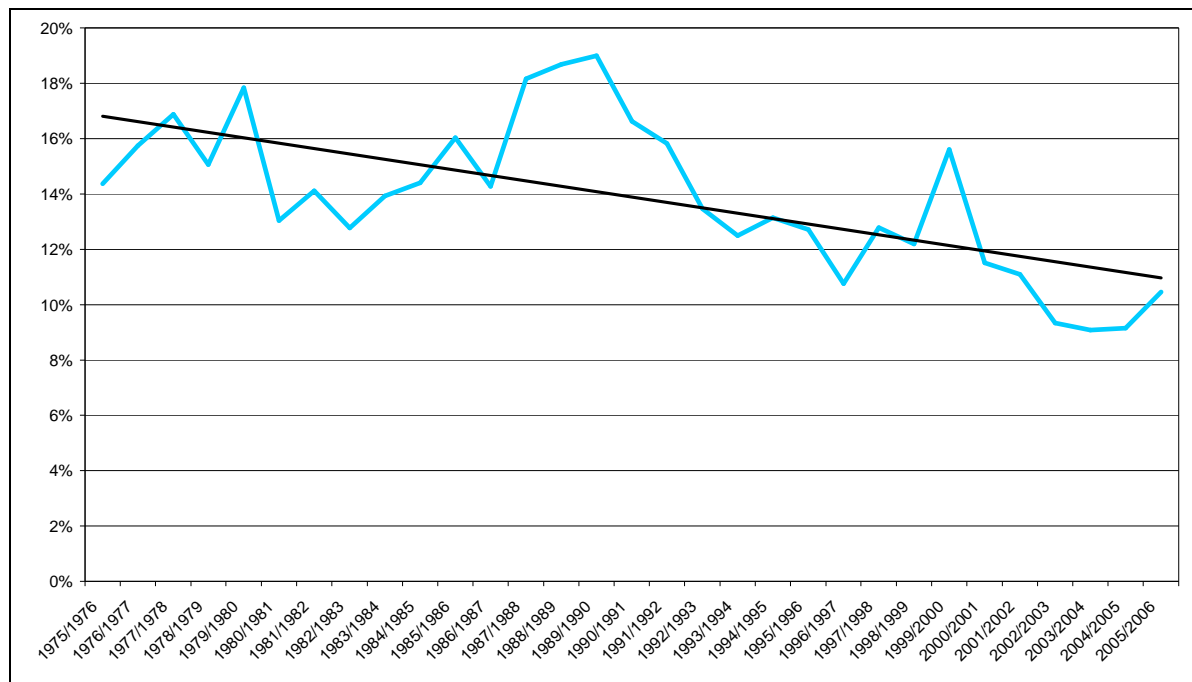
Status 2001	Anteil	Anteil
Vollzeit, kein Niedriglohn	20,9%	39,3%
Vollzeit mit Niedriglohn	32,3%	60,7%
Vollzeit ohne Entgeltangabe	2,2%	
Teilzeit	8,1%	
Minijob	5,8%	
Ausbildung, Praktikum u. a.	0,4%	
Arbeitslos	6,6%	
Sozialversicherungspflichtig beschäftigt ohne Arbeitszeitangabe; Heimarbeit oder Altersteilzeit	0,1%	
Status unbekannt	23,6%	
Gesamt	100%	
Weiterhin vollzeitbeschäftigt (mit Entgeltangabe)		100%

Quelle: IAB-Regionalstichprobe; eigene Berechnung.

Die verbleibenden rund 17% gehen zwar einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung nach, allerdings ohne dass eine Zuordnung zum Niedriglohnbereich möglich ist, oder sie befinden sich in einer Ausbildung. Beschränkt man die Auswertung auf Personen, die 1996 im Niedriglohnbereich tätig waren und auch 2001 vollzeitbeschäftigt waren und für die eine gültige Entgeltangabe verfügbar war, sind von diesen rund 39% in besser bezahlte Beschäftigungsverhältnisse aufgestiegen, und rund 61% sind weiterhin im Niedriglohnbereich tätig. Gegenüber dem Anteil von 50% Aufstiegen im Vergleichszeitraum 1986/1991 zeigt sich also auch bei Beschränkung der Auswertung auf dauerhaft Vollzeitbeschäftigte ein deutlicher Rückgang der Aufwärtsmobilität. Die bisherige Analyse auf Basis der IAB-Regionalstichprobe wurde mit Daten des BA-Beschäftigtenpanels fortgeführt. Auf der Grundlage einjähriger Übergangszeiträume³³ zeigt sich ein langfristiger Rückgang der Aufstiegsmobilität mit zwischenzeitlichen Schwankungen (Abbildung 15).

³³ Die Verwendung einjähriger Übergangszeiträume hat den Vorteil, dass die zeitliche Entwicklung am aktuellen Rand differenzierter betrachtet werden kann. Gegenüber den fünfjährigen Übergangszeiträumen sind die Aufstiegschancen aus dem Niedriglohnbereich hier niedriger.

**Abbildung 15: Aufstiegsmobilität aus dem Niedriglohnbereich im Zeitverlauf
(Westdeutschland, sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigte)**



Quelle: IAB-Regionalstichprobe und BA-Beschäftigtenpanel; eigene Berechnungen.

Diese differenziertere Auswertung bestätigt das Ergebnis des Vergleichs der Zeiträume 1986–1991 und 1996–2001, dass es langfristig zu einem deutlichen Rückgang der Aufstiegschancen aus dem Niedriglohnbereich gekommen ist. Die Chance, aus dem Niedriglohnbereich aufzusteigen, ist von Werten zwischen 14 und 18% Ende der 1970er Jahre auf einen Wert von 10,5% zwischen 2005 und 2006 gesunken.

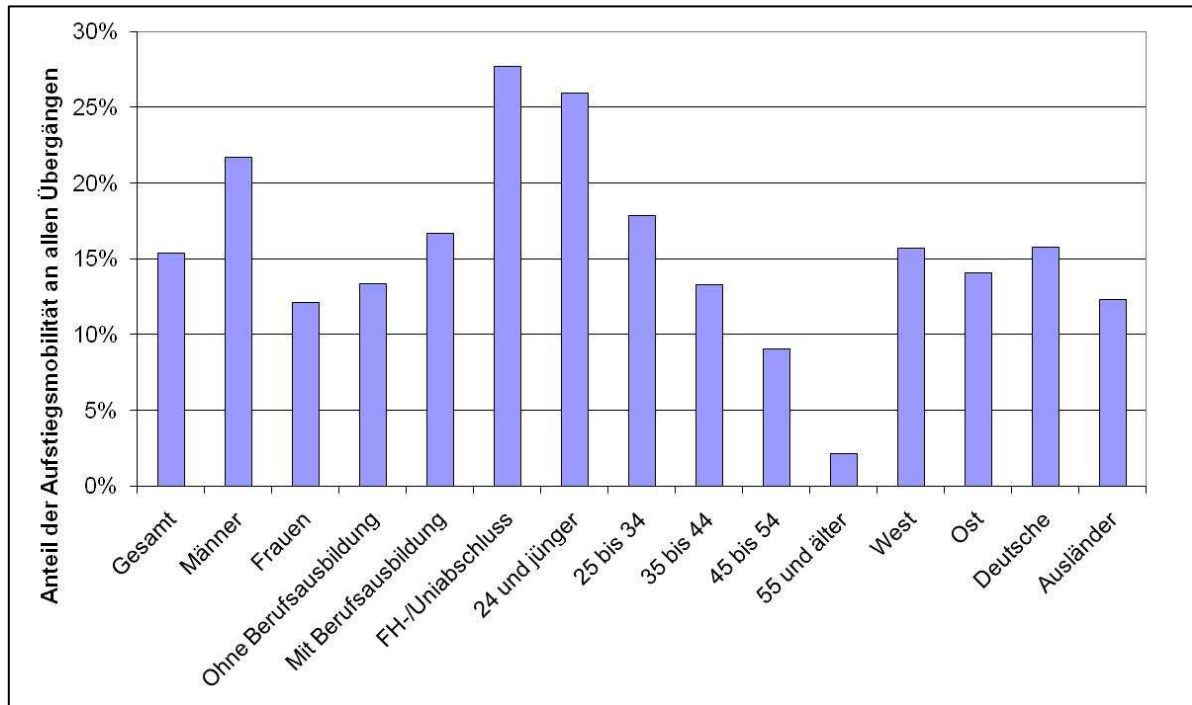
Die Hypothese Nr. 7: Die Aufstiegschancen aus dem Niedriglohnbereich in besser bezahlte Beschäftigung haben sich im Zeitverlauf verschlechtert, kann also eindeutig bestätigt werden.

7.2 Aufstiege aus dem Niedriglohnbereich nach Strukturmerkmalen

Welche Beschäftigtengruppen haben besonders schlechte Chancen, aus Niedriglohnbeschäftigung in besser bezahlte Tätigkeiten aufzusteigen? Die Strukturanalyse

für den Zeitraum 2000 bis 2005 untersucht die Aufstiegsmobilität mit dem gleichen Vorgehen wie in Tabelle 38 und Tabelle 39. Für vollzeitbeschäftigte Niedriglohnbeziehende im Jahr 2000 wird der Beschäftigtenstatus fünf Jahre später ausgewertet. Dabei wird nach Strukturmerkmalen analysiert, welcher Anteil der Niedriglohnbeziehenden in besser bezahlte Beschäftigungsverhältnisse aufsteigen konnte. Abbildung 16 zeigt, dass insgesamt nur 15,4% aller Niedriglohnbeziehenden den Aufstieg aus dem Niedriglohnbereich schafften. Die Wahrscheinlichkeit aufzusteigen war erheblich höher für Männer (21,7%), Hochschulabsolventen (27,7%) und Jüngere (26,0% bei den unter 25-Jährigen und 17,9% in der Altersgruppe von 25 bis 34 Jahren). Der Anteil der Aufsteiger lag für Beschäftigte mit abgeschlossener Berufsausbildung mit 16,7% leicht über dem Durchschnitt. Die Aufstiegschancen waren in Westdeutschland (15,7%) geringfügig besser als in Ostdeutschland (14,1%). Frauen (12,1%), gering Qualifizierte (13,3%), Ausländer/innen (12,3%) und ältere Arbeitnehmer waren die Gruppen mit der niedrigsten Aufstiegsmobilität. Selbst in der Altersgruppe von 35 bis 44 Jahren war die Aufstiegsmobilität mit nur 13,3% schon unterdurchschnittlich, während für die älteren Altersgruppen mit Aufstiegschancen zwischen 2,2 und 9,0% die Chancen, sich zu verbessern, sehr gering waren.

Abbildung 16: Aufstiegsmobilität aus dem Niedriglohnbereich zwischen 2000 und 2005 (Deutschland, sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigte im Ausgangsjahr)



Quelle: BA-Beschäftigtenpanel; eigene Berechnungen.

7.3 Nachhaltigkeit der Aufstiege aus dem Niedriglohnbereich

Neben der Frage nach der Chance, aus dem Niedriglohnsektor aufzusteigen, stellt sich auch die Frage, wie nachhaltig solche Aufstiege sind. Selbst wenn es innerhalb eines Jahres nur rund zehn Prozent der Niedriglohnbeschäftigten gelingt, in besser bezahlte Beschäftigungsverhältnisse aufzusteigen, könnten solche Übergänge positiv gesehen werden, wenn die Betroffenen langfristig in diesen Tätigkeiten verbleiben würden.

Zudem stellt sich die Frage, wie weit Aufsteiger vor und nach dem Aufstieg von der Niedriglohnschwelle entfernt sind. Erfolgt der Aufstieg von einem Einkommen knapp unterhalb der Niedriglohnschwelle in ein Beschäftigungsverhältnis mit einem Einkommen knapp oberhalb der Niedriglohnschwelle, könnte es sich um eine nur zufällige Einkommensschwankung handeln, d. h., der Betroffene alterniert zwischen Ein-

kommenspositionen knapp oberhalb und knapp unterhalb der Niedriglohnschwelle, ohne dass sich an seinem Beschäftigungsverhältnis oder seinem Einkommen etwas verändert hat. Statt um einen nachhaltigen Aufstieg aus dem Niedriglohnsektor dürfte es sich vielmehr um eine Verschiebung innerhalb des Einkommensgefüges handeln, d.h., ein Aufstieg erfolgt, weil sich die Einkommen aller anderen Beschäftigten im Durchschnitt schlechter entwickelt haben.

Es geht also insgesamt darum, nachhaltige Aufstiege aus dem Niedriglohnbereich von kurzfristigen Schwankungen zu unterscheiden.

7.3.1 Dauerhaftigkeit von Aufstiegen

Gelingt sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten von einem Jahr auf das nächste der Aufstieg aus dem Niedriglohnbereich in eine besser entlohnte Tätigkeit, verbleiben über 42% länger als zwei Jahre in diesem Status mit höherer Entlohnung (Tabelle 40). Aufstiege aus dem Niedriglohnbereich führen für fast 83% der Aufsteiger für ein Jahr oder länger zu einer Beschäftigung mit einer Entlohnung oberhalb der Niedriglohnschwelle. Für lediglich gut 17% der Aufsteiger ist die besser entlohnte Tätigkeit schon nach weniger als einem Jahr vorbei.

Gemessen wird hierbei die Dauer der Beschäftigung oberhalb der Niedriglohnschwelle. Diese ist nicht identisch mit der Dauer des Beschäftigungsverhältnisses bei einem einzelnen Arbeitgeber. Dies begründet sich daraus, dass zum einen innerhalb eines Beschäftigungsverhältnisses das Entgelt schwanken kann, d. h. zeitweise oberhalb und zeitweise unterhalb der Niedriglohnschwelle liegen kann. Hier wäre es nicht sinnvoll, das gesamte Beschäftigungsverhältnis zu betrachten. Andererseits können mehrere Beschäftigungsverhältnisse mit einem Entgelt oberhalb der Niedriglohnschwelle aufeinander folgen. Auch hier würde die Auswertung nur des ersten Beschäftigungsverhältnisses nach dem Aufstieg zu falschen Schlussfolgerungen führen. Es wird also die Dauer der Phase mit einem Entgelt oberhalb der Niedriglohnschwelle nach einem Aufstieg untersucht. Diese Phase kann mit der Dauer eines Beschäftigungsverhältnisses deckungsgleich sein, sie kann aber auch

nur Teile eines Beschäftigungsverhältnisses umfassen, ebenso wie auch mehrere Beschäftigungsverhältnisse.

Tabelle 40: Dauer von Nicht-Niedriglohnbeschäftigung nach Aufstiegen aus dem Niedriglohnbereich (Deutschland, sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigte, Ausgangsjahre 1998–2006, in %)

Anteil an Gesamt	Beschäftigungsdauer in Monaten									Gesamt
	3	6	9	12	15	18	21	24	27 und mehr	
Anteil	3,9	5,9	7,4	19,2	4,0	4,0	4,5	9,1	42,1	100,0
Anteil kumuliert	3,9	9,8	17,2	36,4	40,3	44,3	48,8	57,9	100,0	

Quelle: BA-Beschäftigtenpanel; eigene Berechnung.

Es gelingt zwar nur einem kleinen und im Zeitverlauf geringer werdenden Teil der Beschäftigten, von einem Jahr auf das nächste aus dem Niedriglohnbereich in besser entlohnte Tätigkeiten aufzusteigen; wenn aber ein Aufstieg gelingt, ist dieser meist auch nachhaltig. Eine mögliche Erklärung hierfür könnte sein, dass Aufstiege mit erheblichen beruflichen Veränderungen wie Branchen- und Betriebswechseln verbunden sind. Die Regressionsanalyse in Abschnitt 7.5 liefert weitere Erkenntnisse darüber, von welchen Faktoren Aufstiege aus Niedriglohnbeschäftigung abhängen.

7.3.2 Aufstiege und Abstand von der Niedriglohnschwelle

Die Chance, im Folgejahr ein Einkommen oberhalb der Niedriglohnschwelle zu beziehen, ist für Niedriglohnbeschäftigte, deren Entgelt im Ausgangsjahr weniger als zehn Prozent unterhalb der Niedriglohnschwelle liegt, mit gut 22% deutlich höher als für Beschäftigte mit einem niedrigeren Entgelt im Ausgangsjahr (Tabelle 41). Von allen Aufstiegen machen die Beschäftigten mit einem Entgelt von weniger als zehn Prozent unterhalb der Niedriglohnschwelle gut 58% aus, d. h., die Mehrheit aller Aufsteiger liegt mit ihrem Entgelt im Ausgangsjahr nur knapp unterhalb der Niedriglohnschwelle.

Es zeigt sich also ein ganz eindeutiger Zusammenhang zwischen der Aufstiegschance aus Niedriglohnbeschäftigung und der Entfernung von der Niedriglohnschwelle im Ausgangsjahr.

Tabelle 41: Aufstiege aus Niedriglohnbeschäftigung nach Entfernung von der Niedriglohnschwelle im Ausgangsjahr (Deutschland, sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigte, Ausgangsjahre 1998–2006, in %)

Entfernung von NL-Schwelle	Aufstiegschance	Anteil an allen Aufstiegen
-50% und weniger	3,4	5,4
-40 bis >-50%	3,1	3,0
-30 bis >-40%	4,1	5,6
-20 bis >-30%	5,3	9,3
-10 bis >-20%	8,2	18,3
0< bis >-10%	22,3	58,3
Gesamt	9,5	100,0

Quelle: BA-Beschäftigtenpanel; eigene Berechnungen.

Um einzuschätzen, ob es sich bei den Aufstiegen aus Niedriglohnbeschäftigung mit einem Einkommen knapp unterhalb der Niedriglohnschwelle nur um Schwankungen im Zeitverlauf handelt, ist einerseits relevant, wie weit oberhalb der Niedriglohnschwelle die Aufsteiger nach dem Aufstieg liegen (Tabelle 42), und zum anderen, wie dauerhaft die Aufstiege sind (Abschnitt 7.3.3). Bezogen auf alle sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten, unabhängig von der Entfernung von der Niedriglohnschwelle vor dem Aufstieg, liegen rund 51% der Aufsteiger nach dem Aufstieg in einem Einkommensbereich von weniger als zehn Prozent oberhalb der Niedriglohnschwelle. Beschäftigte, deren Einkommen vor dem Aufstieg weniger als zehn Prozent unterhalb der Niedriglohnschwelle liegt, finden sich nach dem Aufstieg immerhin zu knapp 63% im Einkommensbereich von weniger als zehn Prozent oberhalb der Niedriglohnschwelle wieder. D. h., Beschäftigte mit einem Einkommen knapp unterhalb der Niedriglohnschwelle (vor dem Aufstieg) beziehen nach dem Aufstieg überdurchschnittlich oft ein Einkommen nur knapp oberhalb der Niedriglohnschwelle und sind in den höheren Einkommensklassen unterdurchschnittlich vertreten.

Für Beschäftigte, die vor dem Aufstieg weit unterhalb der Niedriglohnschwelle liegen, ist es genau umgekehrt. Gelingt ihnen ein Aufstieg, führt dies überdurchschnittlich oft zu einem Einkommen weit oberhalb der Niedriglohnschwelle. Fast ein Viertel derjenigen, deren Einkommen vor dem Aufstieg weniger als 50% der Niedriglohnschwelle betrug, hat nach dem Aufstieg ein Einkommen von mehr als 70% oberhalb der Niedriglohnschwelle. Dieses Ergebnis stützt die These, dass nachhaltige Aufstiege mit beruflichen Veränderungen wie Betriebs- oder Branchenwechseln verbunden sein könnten. Ebenso wäre es denkbar, dass große Veränderungen des Entgeltes beim Aufstieg mit dem Nachholen von Berufsabschlüssen verbunden sind, während sich zwar auch ohne berufliche Veränderungen Aufstiege aus dem Niedriglohnbereich realisieren lassen, diese aber eher mit kleinen Veränderungen beim Entgelt verbunden sind.

Tabelle 42: Aufstiege aus Niedriglohnbeschäftigung nach Entfernung von der Niedriglohnschwelle im Ausgangsjahr und Endjahr (Deutschland, sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigte, Ausgangsjahre 1998–2006, in %)

Entfernung von der NL-Schwelle		Nach dem Aufstieg								Gesamt
		0 bis <10%	10 bis <20%	20 bis <30%	30 bis <40%	40 bis <50%	50 bis <60%	60 bis <70%	70% u. mehr	
Vor dem Aufstieg	-50% und weniger	18,7	16,0	12,8	10,0	7,4	6,3	4,9	24,0	100,0
	-40 bis >-50%	28,6	21,5	14,2	9,5	6,1	4,3	3,6	12,1	100,0
	-30 bis >-40%	30,3	21,5	15,9	11,3	6,5	4,1	2,9	7,5	100,0
	-20 bis >-30%	33,7	22,0	14,5	10,0	6,7	3,9	2,5	6,7	100,0
	-10 bis >-20%	42,6	21,2	12,5	8,1	5,0	3,4	2,2	5,0	100,0
	u.0 bis >-10%	62,7	17,7	7,8	4,3	2,6	1,6	1,0	2,3	100,0
Gesamt		51,1	19,0	10,2	6,4	4,0	2,6	1,8	5,0	100,0

Quelle: BA-Beschäftigtenpanel; eigene Berechnungen.

Wie eigene Auswertungen zeigen, kam es in den letzten zwölf Jahren zu einer zunehmenden Spreizung der Einkommensverteilung (Bosch et al. 2008). Auch dies könnte eine Ursache für große Einkommenssprünge sein. Wie in Abschnitt 5.5 gezeigt wurde, polarisiert sich die Beschäftigung berufsfachlich qualifizierter Beschäftigter zwischen primärem und unstrukturiertem bzw. sekundärem Segment.

Gerade für qualifizierte Beschäftigte bedeutet dies, dass sie einerseits häufig gezwungen sind, in einfachen, schlecht entlohnenden Tätigkeiten zu arbeiten. Andererseits bieten sich ihnen im primären internen Segment gut bezahlte stabile Beschäftigungsverhältnisse. Gelingt ein Übergang zwischen diesen Alternativen, dürfte dieser häufig mit großen Einkommenssprüngen verbunden sein.

Immerhin knapp 37% aller Aufstiege erfolgen von einem Einkommen von weniger als zehn Prozent unterhalb der Niedriglohnschwelle zu einem Einkommen von weniger als zehn Prozent oberhalb der Niedriglohnschwelle.³⁴ Knapp 59% liegen zwischen weniger als 20% unterhalb und weniger als 20% oberhalb der Niedriglohnschwelle. Wirklich extreme Aufstiege von weit unterhalb der Niedriglohnschwelle nach weit oberhalb der Niedriglohnschwelle machen nur einen kleinen Teil aller Aufstiege aus. Nur lediglich knapp zwei Prozent aller Aufstiege erfolgen von weniger als 50% der Niedriglohnschwelle zu Einkommen von mehr als 50% der Niedriglohnschwelle.

Zur Prüfung der Ausgangsthese, dass ein Teil der Aufstiege aus Niedriglohnbeschäftigung lediglich Einkommensschwankungen im Zeitverlauf darstellen, wird im nächsten Abschnitt die Dauerhaftigkeit von Aufstiegen untersucht.

7.3.3 Entfernung von der Niedriglohnschwelle und Dauerhaftigkeit von Aufstiegen

Die Aufstiegschancen sind besonders hoch für Beschäftigte mit einem Einkommen knapp unterhalb der Niedriglohnschwelle. Wie dauerhaft sind solche Aufstiege? Sind gerade für die Beschäftigten mit Einkommen knapp unterhalb der Niedriglohnschwelle nur kurzfristige Aufstiegsphasen festzustellen? Dies würde die These bestätigen, dass bei einem Teil der Aufstiege lediglich die Einkommen von Beschäftigten knapp unterhalb bzw. oberhalb der Niedriglohnschwelle im Zeitverlauf alternieren.

³⁴ Diese Zahlen sind nicht in der Tabelle enthalten.

Fast 83% aller Aufstiege führen längerfristig, d. h. für die Dauer von einem Jahr und länger, zu einem Einkommen oberhalb der Niedriglohnschwelle (Tabelle 43).³⁵ Von den Beschäftigten, die vor dem Aufstieg knapp unterhalb der Niedriglohnschwelle lagen, verbleiben sogar knapp 85% länger als ein Jahr in einem besser bezahlten Beschäftigungsverhältnis. Für Beschäftigte, deren Einkommen im Ausgangsjahr weiter von der Niedriglohnschwelle entfernt ist, liegt der Anteilswert längerfristiger Beschäftigung mit Werten zwischen 79 und 81% unter dem Durchschnitt.

Tabelle 43 zeigt allerdings nur die Entfernung von der Niedriglohnschwelle vor dem Aufstieg.

Tabelle 43: Aufstiege aus Niedriglohnbeschäftigung nach Entfernung von der Niedriglohnschwelle im Ausgangsjahr und Dauer der Nicht-Niedriglohnphase (Deutschland, sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigte, Ausgangsjahre 1998–2006, in%)

	Dauer des Aufstiegs (Beschäftigungsdauer oberhalb der Niedriglohnschwelle in Monaten)									
Entfernung NL-Limit	3	6	9	12	15	18	21	24	27	Total
-50% und weniger	4,7	6,8	7,5	11,2	5,6	5,4	4,2	5,8	48,6	100,0
-40 bis >-50%	5,4	7,7	7,7	14,9	6,1	6,1	5,5	6,9	39,7	100,0
-30 bis >-40%	5,3	8,1	8,2	14,4	5,2	5,5	4,7	6,2	42,3	100,0
-20 bis >-30%	4,9	7,2	7,7	15,4	5,2	5,4	4,7	7,6	41,9	100,0
-10 bis >-20%	4,6	6,6	7,9	18,0	4,5	4,4	4,2	8,2	41,5	100,0
u.0 bis >-10%	3,3	5,0	7,1	21,6	3,2	3,3	4,5	10,4	41,7	100,0
Gesamt	3,9	5,9	7,4	19,2	4,0	4,0	4,5	9,1	42,1	100,0

Quelle: BA-Beschäftigtenpanel; eigene Berechnungen.

Wie in Tabelle 42 lässt sich diese Auswertung weiter im Hinblick auf den Abstand von der Niedriglohnschwelle vor und nach dem Aufstieg ausdifferenzieren. Für Beschäftigte, die vor dem Aufstieg mehr als 50% unterhalb der Niedriglohnschwelle lagen und die nach dem Aufstieg ein Einkommen von mehr als 70% oberhalb der Niedriglohnschwelle erzielten, waren diese Aufstiege zu knapp 88% mit Beschäftigungsdauern von einem Jahr und länger oberhalb der Niedriglohnschwelle verbun-

³⁵ Berechnet als Summe der Dauern von zwölf und mehr Monaten.

den. Für die Beschäftigten, die vor dem Aufstieg weniger als zehn Prozent unterhalb der Niedriglohnschwelle lagen und danach weniger als zehn Prozent darüber, verblieben knapp 83% längerfristig (über ein Jahr) in einer Beschäftigung oberhalb der Niedriglohnschwelle.

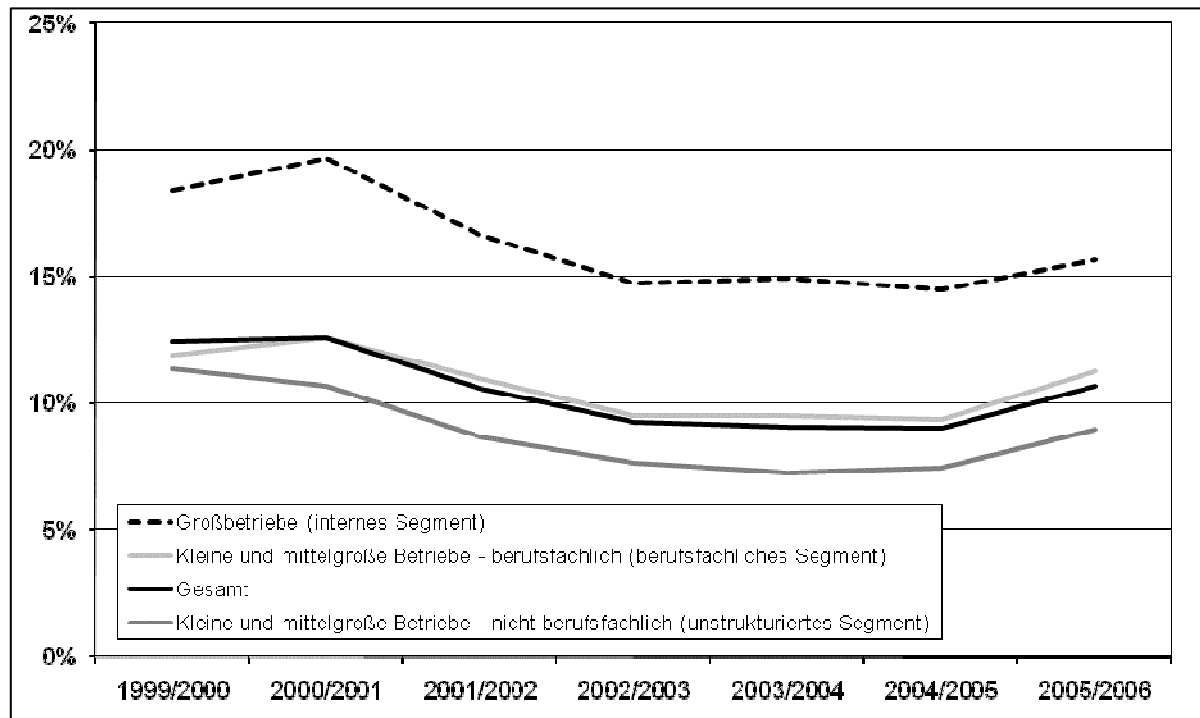
Insgesamt zeigt sich zwar, dass ein beträchtlicher Anteil der Aufstiege von einem Einkommen knapp unterhalb zu einem Einkommen knapp oberhalb der Niedriglohnschwelle erfolgt, hinsichtlich der Dauer der Aufstiege deutet jedoch nichts darauf hin, dass es sich bei solchen Aufstiegen nur um kurzfristige Einkommensschwankungen handelt.

7.4 Aufstiegschancen aus dem Niedriglohnbereich – Welche Bedeutung hat die Segmentierung des Arbeitsmarktes ?

Auf der Grundlage der in 3.2 entwickelten Operationalisierung von Arbeitsmarktsegmenten erfolgt in diesem Abschnitt eine Analyse der Aufstiegschancen aus Niedriglohnbeschäftigung von Beschäftigten, die vor dem Aufstieg in den unterschiedlichen Arbeitsmarktsegmenten tätig waren.

Die Chancen, aus Niedriglohnbeschäftigung in besser bezahlte Tätigkeiten aufzusteigen, sind in Großbetrieben – als Indikator für interne Arbeitsmärkte – mit 15,7% (zwischen 2005 und 2006) deutlich besser als in der Gesamtwirtschaft (10,5%) und in den anderen Arbeitsmarktsegmenten. In kleinen und mittelgroßen Betrieben liegt der berufsfachliche Bereich mit 11,3% noch leicht über dem Wert der Gesamtwirtschaft, während die Aufstiegschancen im nicht berufsfachlichen Bereich (unstrukturiertes Segment) mit 8,9% deutlich schlechter sind. Da der Anteil des unstrukturierten Segmentes an der gesamten Niedriglohnbeschäftigung von rund 40% (1999) auf knapp 47% (2006) deutlich gestiegen ist (vgl. Tabelle 22), muss hierin eine wesentliche Erklärung für die Verschlechterung der Aufstiegschancen aus dem Niedriglohnbereich gesehen werden. Immer mehr Beschäftigte sind in einem Arbeitsmarktsegment tätig, in dem sie von den Karrieremöglichkeiten interner und berufsfachlicher Arbeitsmärkte abgeschnitten sind.

Abbildung 17: Aufstiegschancen aus Niedriglohn im Zeitverlauf differenziert nach Arbeitsmarktsegmenten (Deutschland, sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigte)



Quelle: BA-Beschäftigtenpanel; eigene Auswertung.

Die Auswertung deutet darauf hin, dass Aufstiege aus dem Niedriglohnbereich für Beschäftigte aus dem internen Arbeitsmarktsegment wahrscheinlicher sind als für Beschäftigte aus den beiden externen Segmenten. Die Analyse lässt sich dadurch erweitern, dass untersucht wird, ob Aufstiege mit einem Betriebswechsel verbunden sind. Nur wenn ein Aufstieg ohne Betriebswechsel erfolgt, d. h. der Beschäftigte vor und nach dem Aufstieg in ein und demselben Betrieb tätig ist, kann dies wirklich als ein interner Aufstieg bezeichnet werden. Bei der Auswertung in Abbildung 17 kann ein Aufstieg hingegen mit einem Betriebswechsel verbunden sein. Es wird nur ausgewiesen, ob ein Beschäftigter vor dem Aufstieg in einem Großbetrieb, d.h. einem durch interne Arbeitsmärkte dominierten Betriebstyp, beschäftigt war.

Innerhalb des internen Arbeitsmarktsegmentes wurde daher in einem weiteren Auswertungsschritt danach unterschieden, ob Aufstiege mit einem Betriebswechsel verbunden waren oder ohne Wechsel des Betriebes erfolgten (Tabelle 44). Nur gut

40% der Aufstiege von Beschäftigten aus dem internen Arbeitsmarktsegment sind mit einem Wechsel des Betriebs verbunden. Die Mehrheit der Beschäftigten aus dem internen Arbeitsmarktsegment steigt also tatsächlich innerhalb desselben Betriebes auf.

Die Aufstiegschance ist allerdings mit 14,1% deutlich höher, wenn ein Beschäftigter aus dem internen Arbeitsmarktsegment den Betrieb wechselt. Ohne Betriebswechsel schaffen nur 9,7% der Niedriglohnbeschäftigten aus dem internen Segment einen Aufstieg in besser entlohnte Tätigkeiten, was unter dem Wert für das interne Segment insgesamt (11,1%) liegt.

Tabelle 44: Aufstiegschance von Niedriglohnbeschäftigten aus dem internen Arbeitsmarktsegment nach dem Ausgangsjahr – mit und ohne Betriebswechsel (in %)

Ausgangsjahr	Internes Segment (gesamt)	Aufstiege mit Betriebswechsel	Aufstiege ohne Betriebswechsel	Anteil Betriebswechsel an Aufstiegen
1999	12,5	17,3	9,8	49,9
2000	12,6	16,1	10,7	43,7
2001	10,6	12,0	9,9	37,5
2002	9,3	11,1	8,4	37,8
2003	9,2	10,3	8,7	32,8
2004	9,0	11,0	8,2	34,8
2005	11,6	15,3	10,1	37,2
2006	12,0	15,9	10,4	39,0
Alle Jahre	11,1	14,1	9,7	40,3

Quelle: BA-Beschäftigtenpanel; eigene Auswertung.

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass die Beschäftigung in einem Großbetrieb – als Indikator für interne Arbeitsmärkte – mit überdurchschnittlichen Aufstiegschancen aus dem Niedriglohnbereich verbunden ist. Dies bedeutet aber nicht, dass die Aufstiegschancen innerhalb des internen Arbeitsmarktes eines einzelnen Unternehmens besonders hoch sind. Vielmehr sind die Chancen, aus einer Niedriglohtätigkeit in ein besser bezahltes Beschäftigungsverhältnis aufzusteigen, überdurchschnittlich gut, wenn Beschäftigte den Betrieb wechseln. Für Beschäftigte im Niedriglohnbereich hat die Beschäftigung in einem Großbetrieb (als Indikator für interne

Arbeitsmärkte) hinsichtlich der Aufstiegschancen einen positiven Effekt. Es erfolgen zwar 60% der Aufstiege innerhalb desselben Unternehmens, die Aufstiegschancen sind aber vor allem dann höher, wenn der Betrieb gewechselt wird.

Für Niedriglohnbeziehende haben interne Arbeitsmärkte daher eine ambivalente Funktion. Sie bringen zwar eine gewisse Beschäftigungssicherheit mit sich, aber Aufstiege in besser bezahlte Tätigkeiten gelingen eher, wenn man den Betrieb wechselt.

7.5 Aufstiege aus dem Niedriglohnbereich (Regressionsrechnung)

In den Abschnitten 7.2 bis 7.4 wurde in einer deskriptiven Analyse der Zusammenhang zwischen verschiedenen abhängigen Variablen wie Personenmerkmalen, Arbeitsmarktsegment, Betriebswechsel oder Entfernung von der Niedriglohnschwelle und der Aufstiegschance aus dem Niedriglohnbereich untersucht. In diesem Abschnitt werden diese Variablen nicht mehr einzeln sondern gemeinsam ausgewertet, um zu sehen, ob deren Wirkung auch bei Kontrolle anderer Variablen bestehen bleibt. Zudem werden weitere Variablen in die Betrachtung einbezogen. Hierbei wird untersucht, ob ein Ereignis (Aufstieg aus Niedriglohn) eintritt und, wenn ja, wann dieses eintritt. Das heißt, die abhängige Variable wird als zeitabhängig betrachtet, wobei als Zeitachse die Verweildauer in Niedriglohn untersucht wird. Dieses Vorgehen wird als „Discrete-time event history model“ oder als „Discrete-time logistic regression“ bezeichnet (Andreß/Golsch 2009; Hank 2004). Die abhängige Variable bezeichnet dabei die Wahrscheinlichkeit (P), dass ein Individuum zu einem bestimmten Zeitpunkt (T) ein Ereignis (Aufstieg aus Niedriglohn) erfahren wird, unter der Bedingung, dass dieses Ereignis vor dem Zeitpunkt (t_i) noch nicht erfolgt ist (Andreß/Golsch 2009: 58). Die dazugehörige Formel lautet:

$$P(T = t_i | T \geq t_i)$$

Dabei bezeichnet der Index $i = 1, 2, \dots$ den i -ten diskreten Zeitpunkt, wobei die Zeitdauer des Verbleibs in Niedriglohn in Intervallen mit einer Dauer von drei Monaten seit dem Beginn des Niedriglohns gemessen wird. Es ist zu beachten, dass auf-

grund des begrenzten Beobachtungsfensters von 1998 bis 2007 eine Linkszensierung für einzelne Personen vorliegen kann.

In dieses Modell wird jeder Beobachtungszeitpunkt, zu dem ein Beschäftigter die Chance hat, aus Niedriglohn aufzusteigen, als eine eigenständige Beobachtung einbezogen. Das konkrete Vorgehen, vor allem die Kodierung von abhängigen und unabhängigen Variablen, wird im Folgenden anhand eines Beispiels beschrieben (Tabelle 45). Die Person Nr. 1 beginnt ihre Ereignishistorie in Welle 1 im Status des Niedriglohnbezugs, in welchem sie bis Welle 3 verbleibt. Die Variable „Dauer“ misst die Dauer des Verbleibs im Niedriglohnbezug in Monaten. Da die Daten quartalsweise vorliegen, wird die Zeit in Intervallen von jeweils drei Monaten gemessen.

Tabelle 45: Beispiel einer Variablenkodierung im discrete-time event history model (1)

Person Nr.	Welle	Status	Dauer	Wirtschaftsgruppe	BW
		Abhängige Variable	Unabhängige Variablen		
1	1	NL	3	KFZ-Handel	Kein BW
1	2	NL	6	KFZ-Handel	Kein BW
1	3	NL	9	KFZ-Handel	Kein BW
1	4	Kein NL		Unternehmensnahe Dienstleistung	BW
1	5	Kein NL		Unternehmensnahe Dienstleistung	Kein BW
1	6	NL	3	KFZ-Handel	BW
1	7	NL	6	KFZ-Handel	Kein BW
2	1	NL	3	Einzelhandel	Kein BW

Quelle: Eigene Darstellung; NL=Niedriglohn, BW=Betriebswechsel.

In Welle 4 wechselt die Person Nr. 1 in eine Beschäftigung mit einem Einkommen oberhalb der Niedriglohnschwelle. Dabei kommt es zu einem Wechsel des Betriebes (Variable „BW“), und die Person wechselt ebenfalls die Wirtschaftsgruppe vom KFZ-Handel zu den unternehmensnahen Dienstleistungen. Bis hierhin hat der Ereignisverlauf eine große Ähnlichkeit mit dem in der Analyse von Hank (2004), dessen Forschungsfrage sich auf Übergänge aus dem Erwerbsleben in den Ruhestand bezieht.

Es zeigen sich aber auch einige wichtige Unterschiede. So ist der Eintritt in die Rente ein einmaliges Ereignis, mit dessen Eintreten die Person nicht mehr zur „Risikomenge“ zählt.³⁶

Bei den in vorliegender Dissertation vorgenommenen Auswertungen, welche die Aufstiegschancen aus Niedriglohnbeschäftigung in besser entlohnte Beschäftigungsverhältnisse zu erklären versuchen, können sich Ereignisse wiederholen, indem eine Person, die einmal aus Niedriglohn aufgestiegen ist, ihre besser entlohnte Tätigkeit wieder verliert und erneut im Niedriglohnbereich tätig ist und somit wieder zur Risikomenge gehört. Um solche wiederholten Ereignisse auswerten zu können, werden diese gezählt, d. h., es wird eine zusätzliche Variable eingeführt, welche die Anzahl der schon vollendeten Aufstiege enthält.

Ein weiterer Unterschied zur Untersuchung von Hank (2004) besteht darin, dass dieser viele unabhängige Variablen einbezieht, die zeitkonstant sind oder für die Zeitkonstanz zumindest unterstellt wird.

In der hier durchgeführten Untersuchung können sich die unabhängigen Variablen gerade im Zusammenhang mit dem Aufstieg aus dem Niedriglohnbereich ändern (z. B. wechselt die Person die Wirtschaftsgruppe oder die Betriebsgrößenklasse).

In einem einfachen Modell würde man für die Daten aus Tabelle 45 annehmen, dass die abhängige Variable mit „Null“ (Niedriglohn) und „Eins“ (kein Niedriglohn) kodiert ist. Solange die Variable den Wert „Null“ hat, zählt eine Person zur Risikomenge. Sobald der Wert „Eins“ beträgt, ist ein Ereignis eingetreten, d. h., die Person ist aus dem Niedriglohnbereich aufgestiegen. Würde man so vorgehen, käme man bei den Beispieldaten aus Tabelle 45 zu dem Ergebnis, dass Beschäftigte aus der Wirtschaftsgruppe Dienstleistungen für Unternehmen gute Aufstiegschancen haben. Dies entspricht aber nicht dem tatsächlichen Ereignisverlauf. Die Person Nr. 1 aus den Beispieldaten hat im KFZ-Handel gearbeitet und ist in die Wirtschaftsgruppe der unternehmensnahen Dienstleistungen gewechselt. Es ergibt sich also das Problem,

³⁶ Zur Terminologie bei der Verlaufsdatenanalyse vgl. Andreß 1992: 45.

den Eintritt eines Ereignisses mit den interessierenden Variablenausprägungen vor dem Ereigniseintritt zu „synchronisieren“.

Das gleiche Problem ergibt sich für andere Variablen, wie etwa die Dauer des Niedriglohnbezugs. Auch hier ist die relevante Information der unabhängigen Variablen in der Meldung vor dem Ereignis enthalten. Person Nr. 1 hat neun Monate in Niedriglohnbezug verbracht, bevor das Ereignis (Aufstieg aus Niedriglohn) eintritt.

Für dieses Problem gibt es eine einfache Lösung. Die abhängige Variable muss so umkodiert werden, dass der Ereigniseintritt um eine Meldung „vorverlegt“ wird. In den Beispieldaten tritt das Ereignis „Aufstieg aus Niedriglohn“ ja zwischen den Wellen drei und vier auf. Es ist lediglich bekannt, dass die Person Nr. 1 in Welle drei noch im Niedriglohnbereich tätig war und dies in Welle vier nicht mehr der Fall war. Wann genau der Wechsel erfolgte, ist aufgrund des Panelcharakters der Daten nicht eindeutig bekannt. Der Zeitpunkt liegt irgendwann zwischen den Wellen drei und vier. Für das Modell macht es keinen Unterschied, ob Welle drei oder Welle vier als Aufstiegszeitpunkt angenommen wird. Die Abweichung vom tatsächlichen Aufstiegszeitpunkt ist bei einer großen Fallzahl im Durchschnitt gleich groß.

Daher wird eine neue Variable („Ziel 1“) erzeugt, die den Ereigniseintritt im obigen Beispiel in Welle drei statt in Welle vier enthält. Zudem muss eine neue Variable für den Betriebswechselanzeiger eingeführt werden. Die ursprüngliche Variable zum Betriebswechsel erweist sich als einzige Variable, die mit der ursprünglichen abhängigen Variablen zum Aufstieg aus Niedriglohn „synchron“ war, da beide ein Ereignis erst im Nachhinein verzeichnen. Daher muss auch für den Betriebswechselanzeiger eine zusätzliche Variable erzeugt werden, welche eine Information darüber enthält, ob nach der aktuellen Meldung ein Betriebswechsel erfolgt. Die ursprüngliche Variable hingegen enthielt die Information, ob vor der Meldung ein Betriebswechsel erfolgt ist. Eine Übersicht über die entsprechend erweiterten Beispieldaten gibt Tabelle 46. Bei der neuen Kodierung gibt das Modell den realen Ablauf wieder.

Person Nr. 1 ist seit Welle eins im Niedriglohnbezug. In Welle drei tritt das Ereignis „Aufstieg aus Niedriglohn“ ein. Zu diesem Zeitpunkt hat die Person bereits drei Quartale, d. h. neun Monate in Niedriglohnbezug verbracht. Zum Zeitpunkt des Ereigniseintrittes war die Person im KFZ-Handel beschäftigt, und der Aufstieg ist mit einem Betriebswechsel verbunden. All diese Informationen sind in der Meldung aus Welle drei, in welcher das Ereignis eintritt, enthalten. Für die nachfolgenden Meldungen ohne Niedriglohnbezug, d. h. mit einem Einkommen oberhalb der Niedriglohnschwelle, wurde die neue Zielvariable (Ziel 1) als Missing kodiert. Auch dies ist eine notwendige Erweiterung des Modells von Hank, in dem die Ereignishistorie ja nach dem Eintritt eines Ereignisses beendet ist, während in der hier durchgeführten Untersuchung wiederholte Ereignisse möglich sind. Wechselt die Person in einen anderen Zustand als „Niedriglohn“ oder „kein Niedriglohn“ (z. B. Arbeitslosigkeit, Teilzeitbeschäftigung etc.), ist dies bei der abhängigen Variablen ebenfalls als Missing kodiert.

Tabelle 46: Beispiel zu Variablenkodierung im discrete-time event history model (2)

Pers. Nr.	Welle	Status	Ziel 1	Dauer	Wirtschaftsgruppe	BW	BW_NP1
		Abhängige Variable		Unabhängige Variablen			
1	1	NL	NL	3	KFZ-Handel	Kein BW	Kein BW
1	2	NL	NL	6	KFZ-Handel	Kein BW	Kein BW
1	3	NL	NL → kein NL	9	KFZ-Handel	Kein BW	BW
1	4	Kein NL	Missing		Unternehmensnahe Dienstleistung	BW	Kein BW
1	5	Kein NL	Missing		Unternehmensnahe Dienstleistung	Kein BW	BW
1	6	NL	NL	3	KFZ-Handel	BW	Kein BW
1	7	NL	NL	6	KFZ-Handel	Kein BW	Kein BW
2	1	NL	NL	3	Einzelhandel	Kein BW	

Quelle: Eigene Darstellung; NL=Niedriglohn, BW=Betriebswechsel.

In der folgenden Tabelle 47 sind verschiedene multinomiale Regressionsmodelle enthalten. In den einzelnen Modellen erfolgt eine Selektionskontrolle, indem zu-

nächst eine binomiale logistische Regression für die Wahrscheinlichkeit, im Niedriglohnsektor beschäftigt zu sein, berechnet wird. Aus diesen Wahrscheinlichkeiten werden inverse Mills Ratios³⁷ berechnet, welche als erklärende Variable in die multinomialen logistischen Regressionsmodelle einbezogen werden.

Zunächst wurde ein Modell für Deutschland insgesamt über alle Jahre berechnet. Dieses wurde weiter differenziert in getrennte Modelle für Ost- und Westdeutschland sowie für die Zeiträume zwischen 1998 und 2001 und zwischen 2004 und 2007.

Betrachtet man die einzelnen Wirtschaftsgruppen im Gesamtmodell, so sind die Aufstiegschancen für Beschäftigte im Bergbau, in der Nahrungs- und Genussmittelherstellung, an Kreditinstituten, im Gastgewerbe, im Bereich Erziehung und Unterricht, im Bereich Kultur, Sport und Unterhaltung, in privaten Haushalten sowie in der öffentlichen Verwaltung schlechter als in der Referenzgruppe (Papier, Druck und Verlage). Eindeutig besser als in der Referenzgruppe sind die Aufstiegschancen lediglich für Beschäftigte im Maschinenbau, in der Elektrotechnik und Feinmechanik, im Baugewerbe, im Verkehrsgewerbe und in den unternehmensnahen Dienstleistungen. Diese Einflussrichtung zeigt sich weitgehend auch in dem Modell für Westdeutschland sowie in den beiden nach Zeiträumen differenzierten Modellen, wobei die Logit-Koeffizienten aber nicht immer signifikant sind. Für Ostdeutschland sind die Aufstiegschancen in der Landwirtschaft sowie den unternehmensnahen Dienstleistungen besser als in der Referenzgruppe, im Bergbau und im Bereich Erziehung und Unterricht hingegen schlechter. Die übrigen Wirtschaftsgruppen unterscheiden sich nicht signifikant von der Referenzgruppe.

Nach Berufsgruppen betrachtet ist die Chance, aus dem Niedriglohnsektor aufzusteigen, in Deutschland insgesamt und vor allem in Ostdeutschland für Beschäftigte in sekundären Dienstleistungsberufen besser als im produzierenden Gewerbe.

³⁷ Inverse Mills Ratios werden berechnet als der Quotient aus der Dichte- und der Verteilungsfunktion einer Wahrscheinlichkeitsverteilung (Wooldridge 2003: 567).

In Ostdeutschland sind die Aufstiegschancen im Gesamtmodell sowie im Modell für den Zeitraum zwischen 2004 und 2007 deutlich besser als in Westdeutschland. Im Zeitverlauf haben sich die Aufstiegschancen in Westdeutschland und Deutschland insgesamt verschlechtert, in Ostdeutschland hingegen haben sie sich verbessert (Variable „Jahrgruppe“)³⁸.

Aufstiege aus Niedriglohnbeschäftigung sind nach Betriebswechseln oder Erwerbsunterbrechungen besonders häufig. Der Wechsel der Wirtschaftsgruppe hat ebenfalls einen starken positiven Einfluss auf die Aufstiegschancen. Mit zunehmender Anzahl an Aufstiegen in der Vergangenheit erhöhen sich die Aufstiegschancen. Bei steigenden Arbeitslosenquoten verringern sich die Aufstiegschancen.³⁹ Mit zunehmender Entfernung unterhalb der Niedriglohnschwelle sinken die Aufstiegschancen.

In der Auswertung nach Arbeitsmarktsegmenten wurde das berufsfachliche Segment als Referenzgruppe gewählt. Für gering Qualifizierte, die im unstrukturierten Segment als Nicht-Facharbeiter tätig sind, sind die Aufstiegschancen in Westdeutschland deutlich schlechter als im berufsfachlichen Segment. In Ostdeutschland ist es genau umgekehrt. Eine mögliche Erklärung hierfür wäre, dass es einen sehr hohen Anteil Qualifizierter unter den Beschäftigten in Ostdeutschland gibt, so dass gering Qualifizierte, die in Ostdeutschland überhaupt Beschäftigung finden, sich durch spezielle Eigenschaften wie z. B. eine hohe Motivation, Berufserfahrung o. ä. auszeichnen müssen, was ihre Aufstiegschancen begünstigen dürfte. Qualifizierte Beschäftigte im unstrukturierten Segment haben signifikant bessere Aufstiegschancen als im berufsfachlichen Segment, außer am aktuellen Rand.

Beschäftigte des internen Segmentes haben höhere Aufstiegschancen als Beschäftigte des berufsfachlichen Segments. Auch hier kommt der beruflichen Position eine große Bedeutung zu. Beschäftigte auf Nicht-Facharbeiterpositionen haben beson-

³⁸ Es wird der Zeitraum zwischen 2004 und 2007 mit dem Zeitraum zwischen 1998 und 2001 verglichen.

ders hohe Aufstiegschancen. Von einer Facharbeiterposition aus scheint für viele Niedriglohnbeschäftigte kein weiterer Aufstieg zu besser bezahlten Tätigkeiten möglich zu sein. Dies könnte damit zusammenhängen, dass viele Unternehmen Niedriglohnjobs ausgelagert haben, die Karriereleitern in diesen Unternehmen nur sehr kurz sind und Übergänge zu den besser bezahlten Positionen der internen Arbeitsmärkte der Stammunternehmen unwahrscheinlich sind.

Tabelle 47: Multinomiale logistische Regression für Aufstiege aus Niedriglohnbeschäftigung⁴⁰ (Deutschland, sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigte, Logit-Koeffizienten)

Variable	Variablenausprägung	D-Gesamt 1998–2007	West 1998–2007	Ost 1998–2007	D-Gesamt 1998–2001	D-Gesamt 2004–2007
Geschlecht Ref.: Männer	Frauen	-0,004	-0,055***	0,163***	-0,042**	0,071***
Wirtschaftsgruppe Ref.: Papier, Druck, Verlage	Land- und Forstwirtschaft	0,059	-0,03	0,158**	0,069	0,061
	Bergbau, Steine	-0,173***	-0,134**	-0,245**	-0,195***	-0,124
	Nahrungs- und Genussmittel	-0,164***	-0,189***	-0,051	-0,111***	-0,191***
	Chemische Industrie, Mineralölverarbeitung	-0,036	-0,007	-0,218	0,011	-0,128
	Gummi, Kunststoff	-0,026	-0,028	-0,043	-0,035	-0,019
	Metallerzeug., -bearbeitung	0,055	0,086**	-0,077	0,07	0,044
	Maschinenbau	0,112***	0,136***	-0,017	0,168***	0,036
	Kraftfahrzeugbau	0,06	0,126*	-0,187	0,071	0,04
	Elektrotechnik, Feinmechanik	0,151***	0,145***	0,12	0,158***	0,115**
	Baugewerbe	0,082***	0,078**	0,078	0,078**	0,103**
	KFZ-Handel, -Reparatur	0,016	0,008	0,021	0,094**	-0,07
	Großhandel, Handelsvermittlung	0,006	-0,004	0,054	0,025	0,0
	Einzelhandel	0,013	0,01	0,026	0,038	0,012
	Verkehr	0,069**	0,074**	0,052	0,148***	-0,006
	Nachrichtenübermittlung	0,054	0,046	0,055	0,187**	-0,065
	Kreditinstitute	-0,232***	-0,278***	0,473*	-0,314***	-0,137
	Versicherungsgewerbe	0,034	0,033	0,021	0,062	0,001
	Datenverarbeitung, Forschung, Entwicklung	-0,042	-0,077	0,16	-0,079	0,062
	Dienstleistungen für Unternehmen	0,167***	0,157***	0,159**	0,200***	0,206***

³⁹ Bei einem steigenden Bruttoinlandsprodukt verringern sich ebenfalls die Aufstiegschancen. Hier wäre eher ein umgekehrter Effekt zu erwarten gewesen. Das Bruttoinlandsprodukt wie auch die Arbeitslosenquote wurden als Makrovariablen zugespielt. Daher gibt es auf der individuellen Ebene nur eine geringe Variation, wodurch die diesbezüglichen Ergebnisse unzuverlässig sein können.

⁴⁰ Die Ergebnisse zu Übergängen aus Niedriglohn in Arbeitslosigkeit und Nicht-Erwerbstätigkeit (Tabelle 55) und in Beschäftigung ohne die Möglichkeit, eine Zuordnung zum Niedriglohnsektor vorzunehmen (Tabelle 56), sind im Anhang dargestellt. Es wurde ein Modell mit drei Zielzuständen berechnet, die Ergebnisse sind der Übersichtlichkeit halber in drei einzelnen Tabellen dargestellt.

	Gastgewerbe	-0,078**	-0,110***	-0,022	-0,031	-0,122**
	Erziehung und Unterricht	-0,163***	-0,031	-0,367***	-0,307***	0,061
	Gesundheits-, Veterinär- u. Sozialwesen	-0,044	-0,083**	0,083	-0,041	-0,015
	Kultur, Sport, Unterhaltung	-0,106**	-0,107**	-0,082	-0,183***	0,049
	Private Haushalte, sonstige Dienstleistungen	-0,412***	-0,550***	0,054	-0,460***	-0,224**
	Öffentliche Verwaltung	-0,236***	-0,244***	-0,106	-0,301***	-0,113
NL-Dauer		-0,019***	-0,017***	-0,023***	-0,021***	-0,019***
Alter Ref.: 35 bis 44 Jahre	24 und jünger	0,364***	0,348***	0,443***	0,480***	0,202***
	25 bis 34	0,200***	0,203***	0,215***	0,235***	0,159***
	45 bis 54	-0,111***	-0,104***	-0,134***	-0,123***	-0,113***
	55 und mehr	-0,167***	-0,177***	-0,172***	-0,221***	-0,144***
Nationalität Ref.: Deutsche		0,033**	0,01	0,309***	0,044**	-0,027
	Ausländer/innen					
Berufsgruppe Ref.: Produktionsorientierte Berufe	Primäre DL-Berufe	0,01	0,014	-0,02	-0,011	0,01
	Sekundäre DL-Berufe	0,051**	0,029	0,132***	0,038	0,019
Ost/West Ref.: Westdeutschland		0,654***			-0,087	1,599***
	Ostdeutschland					
Entfernung NL-Schwelle		-0,051***	-0,047***	-0,076***	-0,040***	-0,071***
Jahrgruppe Ref.: 1998-2001	2004-2007	-0,059***	-0,178***	0,350***		
Betriebswechsel Ref.: Kein Betriebswechsel	Betriebswechsel	2,530***	2,548***	2,499***	2,589***	2,479***
	Lücke mit BW	2,232***	2,192***	2,458***	2,227***	2,259***
	Lücke ohne BW	1,471***	1,433***	1,732***	1,451***	1,548***
Anzahl Aufstiege		0,344***	0,319***	0,344***	0,576***	0,235***
Bruttoinlandsprodukt		-0,028***	-0,045***	-0,109***	0,01	-0,175***
Arbeitslosenquote		-0,082***	-0,057***	-0,142***	-0,014	-0,173***
Wirtschaftsgruppenwechsel		0,846***	0,856***	0,771***	0,732***	1,032***
Segment Ref.: Q/ FA+ / KLEIN (berufsfachlich)	GQ / NFA / KLEIN (unstrukturiert)	-0,016	-0,056***	0,142***	0,0	-0,018
	GQ / NFA / GROSS (intern)	0,060**	0,060**	0,03	0,116***	0,007
	GQ / FA+ / KLEIN (unstrukturiert)	0,023	0,003	0,115	0,031	0,021
	GQ / FA+ / GROSS (intern)	0,046	0,073	0,018	0,014	0,147*
	Q / NFA / KLEIN (unstrukturiert)	0,050***	0,043**	0,113***	0,091***	0,035
	Q / NFA / GROSS (intern)	0,159***	0,224***	-0,003	0,232***	0,117***
	Q / FA+ / GROSS (intern)	0,050**	0,088***	-0,032	0,060**	0,037
Selektionskriterium		0,720***	0,683***	0,811***	0,831***	0,585***
Konstante		-3,027***	-2,277***	-1,522***	-3,253***	-2,613***
Pseudo R² (McFaddens)		0,2404	0,2487	0,2213	0,2418	0,2476

Quelle: BA-Beschäftigtenpanel; eigene Berechnung.

Signifikanzniveau: * $p < 0,1$; ** $p < 0,05$; *** $p < 0,01$.

Abkürzungen: DL=Dienstleistung, BW=Betriebswechsel, GQ=gering Qualifizierte, Q=beruflich Qualifizierte, NFA=Nicht-Facharbeiter, FA+=Facharbeiter oder höhere berufliche Stellung, GROSS=Großbetrieb, KLEIN=Kleinbetrieb.

Mit zunehmender Verbleibsdauer in Niedriglohnbeschäftigung sinken die Aufstiegschancen in allen Modellen. In den Altersgruppen bis 34 Jahre sind die Aufstiegschancen besser und in den älteren Altersgruppen schlechter als in der Referenzgruppe (35 bis 44 Jahre). In Ostdeutschland und im Zeitraum 1998 bis 2001 waren die Aufstiegschancen für Ausländer/innen besser als für Deutsche. Im Zeitverlauf haben sich die Aufstiegschancen für Ausländer/innen verschlechtert, der Unterschied zwischen Deutschen und Ausländer/innen im Zeitraum zwischen 2004 und 2007 ist aber nicht signifikant.

Anders als in der deskriptiven Auswertung zeigt sich im Gesamtmodell der Regressionsrechnung kein Unterschied in der Aufstiegschance von Männern und Frauen. In Westdeutschland sind die Aufstiegschancen für Frauen signifikant schlechter als für Männer, während sie in Ostdeutschland besser sind. Im ersten Untersuchungszeitraum (1998–2001) waren die Aufstiegschancen für Frauen in Deutschland insgesamt noch deutlich schlechter als für Männer, während sie zwischen 2004 und 2007 schon besser waren als für Männer. Die Differenzierung nach Ost- und Westdeutschland sowie nach Zeiträumen zeigt wichtige Unterschiede zwischen den Geschlechtern, die bei der Gesamtbetrachtung nicht erkennbar sind.

Das Gesamtmodell der Regressionsrechnung wurde in einer weiteren Berechnung nach Variablenblöcken unterteilt (Tabelle 48). Dies trägt unter anderem dazu bei, den Unterschied zwischen der deskriptiven Auswertung und der Regressionsrechnung hinsichtlich der Aufstiegschancen von Frauen zu verstehen.

Zunächst wurden nur personenbezogene Variablen in die Auswertung einbezogen. Hier zeigt sich noch eine deutlich geringere Aufstiegschance für Frauen als für Männer. Schon durch Einbeziehung der Niedriglohnhistorie wird der Unterschied zwischen Frauen und Männern kleiner. Dies zeigt klar, dass Frauen mit geringen Aufstiegschancen und langen Verweildauern in Niedriglohn in einem Modell ohne Selektionskontrolle und ohne Berücksichtigung ihrer Niedriglohnerfahrungen in der Vergangenheit überrepräsentiert wären.

Tabelle 48: Multinomiale logistische Regression für Aufstiege aus Niedriglohnbeschäftigung⁴¹ (Deutschland, sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigte, Logit- Koeffizienten, 1998-2007) – Modell mit Variablenblöcken

Variable	Variablenausprägung	Personenmerkmale	Personenmerkmale und niedriglohnspezifische Variablen	Personenmerkmale und niedriglohnspezifische Variablen und Betriebsmerkmale	Personenmerkmale und niedriglohnspezifische Variablen und Betriebsmerkmale und Makrovariablen
Geschlecht Ref.: Männer	Frauen	-0,456***	-0,260***	0,005	-0,004
Alter Ref.: 35 bis 44 Jahre	24 und jünger	0,742***	0,418***	0,359***	0,364***
	25 bis 34	0,370***	0,241***	0,196***	0,200***
	45 bis 54	-0,232***	-0,181***	-0,118***	-0,111***
	55 und mehr	-0,569***	-0,374***	-0,171***	-0,167***
Nationalität Ref.: Deutsche	Ausländer/innen	-0,018	0,002	0,018	0,033**
Selektionskriterium		0,769***	0,539***	0,715***	0,720***
NL-Dauer			-0,026***	-0,020***	-0,019***
Entfernung NL-Schwelle			-0,042***	-0,050***	-0,051***
Anzahl Aufstiege			0,256***	0,324***	0,344***
Wirtschaftsgruppe Ref.: Papier, Druck, Verlage	Land- und Forstwirtschaft			0,028	0,059
	Bergbau, Steine			-0,180***	-0,173***
	Nahrungs- und Genussmittel			-0,167***	-0,164***
	Chemische Industrie, Mineralöl			-0,024	-0,036
	Gummi, Kunststoff			-0,01	-0,026
	Metallerzeugung, -bearbeitung			0,047	0,055
	Maschinenbau			0,063	0,112***
	Kraftfahrzeugbau			0,038	0,06
	Elektrotechnik, Feinmechanik			0,136***	0,151***
	Baugewerbe			0,082***	0,082***
	KFZ-Handel, -Reparatur			0,007	0,016
	Großhandel, Handelsvermittlung			-0,014	0,006
	Einzelhandel			-0,004	0,013
	Verkehr			0,061**	0,069**
	Nachrichtenübermittlung			0,041	0,054
	Kreditinstitute			-0,275***	-0,232***
	Versicherungsgewerbe			0,033	0,034
	Datenverarbeitung, Forschung, Entwicklung			-0,038	-0,042
	DL für Unternehmen			0,147***	0,167***
	Gastgewerbe			-0,090***	-0,078**
	Erziehung und Unterricht			-0,128***	-0,163***
	Gesundheits-, Veterinär- u. Sozialwesen			-0,049*	-0,044
	Kultur, Sport, Unterhaltung			-0,098**	-0,106**

⁴¹ Die Ergebnisse zu Übergängen aus Niedriglohn in Arbeitslosigkeit und Nicht-Erwerbstätigkeit (Tabelle 57) und in Beschäftigung ohne die Möglichkeit, eine Zuordnung zum Niedriglohnsektor vorzunehmen (Tabelle 58), sind im Anhang dargestellt. Es wurde ein Modell mit drei Zielzuständen berechnet, die Ergebnisse sind der Übersichtlichkeit halber in drei einzelnen Tabellen dargestellt.

	Private Haushalte, sonstige Dienstleistungen			-0,418***	-0,412***
	Öffentliche Verwaltung			-0,225***	-0,236***
Berufsgruppe Ref.: Produktionsorientierte Berufe	Primäre DL-Berufe			0,013	0,01
	Sekundäre DL-Berufe			0,049***	0,051**
Wirtschaftsgruppenwechsel				0,831***	0,846***
Segment Ref.: Q / FA+ / KLEIN	GQ / NFA / KLEIN (unstrukturiert)			-0,018	-0,016
	GQ / NFA / GROSS (intern)			0,093***	0,060**
	GQ / FA+ / KLEIN (unstrukturiert)			0,022	0,023
	GQ / FA+ / GROSS (intern)			0,044	0,046
	Q / NFA / KLEIN (unstrukturiert)			0,043***	0,050***
	Q / NFA / GROSS (intern)			0,186***	0,159***
	Q / FA+ / GROSS (intern)			0,051***	0,050**
Ost/West Ref.: Westdeutschland	Ostdeutschland			-0,044***	0,654***
Betriebswechsel Ref.: Kein Betriebswechsel	Betriebswechsel			2,521***	2,530***
	Lücke mit BW			2,207***	2,232***
	Lücke ohne BW			1,470***	1,471***
Jahrgruppe Ref.: 1998-2001	2004-2007				-0,059***
Bruttoinlandsprodukt					-0,028***
Arbeitslosenquote					-0,082***
Konstante		-3,394***	-2,146***	-3,131***	-3,027***
Pseudo R² (McFaddens)		0,0274	0,0719	0,2372	0,2404

Quelle: BA-Beschäftigtenpanel; eigene Berechnung.

Signifikanzniveau: * $p < 0,1$; ** $p < 0,05$; *** $p < 0,01$.

Abkürzungen: DL=Dienstleistung, BW=Betriebswechsel, GQ=gering Qualifizierte, Q=beruflich Qualifizierte, NFA=Nicht-Facharbeiter, FA+=Facharbeiter oder höhere berufliche Stellung, GROSS=Großbetrieb, KLEIN=Kleinbetrieb.

Einen wesentlichen Unterschied gegenüber dem auf Personenmerkmale beschränkten Modell macht die Einbeziehung betriebsspezifischer Variablen. Der Unterschied zwischen Männern und Frauen ist nicht mehr erkennbar. Demnach sind die schlechten Aufstiegschancen für Frauen vor allem dadurch bedingt, dass sie in Branchen oder Arbeitsmarktsegmenten mit schlechten Aufstiegschancen beschäftigt sind. Es handelt sich also um ein strukturelles Problem und nicht um eines, welches sich am Personenmerkmal „Geschlecht“ festmachen lässt. Dies wird auch durch das in Tabelle 48 ausgewiesene „Pseudo R²“ belegt. Dieses zeigt, dass die personenbezogenen Merkmale für sich genommen nur einen sehr geringen Teil der Aufstiegschancen erklären. Werden die betriebsbezogenen Merkmale mit in das

Modell hineingenommen, erhöht sich der Erklärungsgehalt des Gesamtmodells erheblich.

Die Hypothese Nr. 8: Personengruppen, innerhalb derer der Niedriglohnanteil hoch ist, haben schlechte Aufstiegschancen in besser bezahlte Tätigkeiten, kann nicht eindeutig beantwortet werden.

Frauen haben in der deskriptiven Analyse zwar schlechtere Aufstiegschancen, dies lässt sich aber nicht am Personenmerkmal „Frau“ festmachen sondern ist auf strukturelle Ursachen zurückzuführen. Die schlechteren Aufstiegschancen von Frauen in der deskriptiven Auswertung hängen vor allem damit zusammen, dass sie auf Arbeitsplätzen mit schlechteren Aufstiegsperspektiven tätig sind.

Ausländer/innen haben in der Regressionsrechnung entweder bessere Aufstiegschancen als Deutsche oder es zeigen sich keine signifikanten Ergebnisse. Hier dürfte das gleiche Argument gelten wie für Frauen: Ausländer/innen haben schlechtere Aufstiegschancen, diese lassen sich aber nicht am Personenmerkmal „Ausländer“ festmachen sondern haben strukturelle Gründe.

Für gering Qualifizierte zeigen sich kaum signifikante Ergebnisse.

Es lässt sich also auf der deskriptiven Ebene für Frauen, Ausländer/innen und gering Qualifizierte bestätigen, dass Personengruppen mit hohem Niedriglohnanteil auch schlechte Aufstiegschancen haben. Für Jüngere, eine weitere Beschäftigtengruppe mit einem hohen Niedriglohnanteil, sind die Aufstiegschancen schon auf der deskriptiven Ebene besser als in den anderen Altersgruppen. Die Regressionsrechnung zeigt aber, dass die schlechten Aufstiegschancen von Frauen, Ausländer/innen und gering Qualifizierten nicht auf die Merkmale der Personen zurückzuführen sind, sondern damit zusammenhängen, dass diese Personengruppen auf Arbeitsplätzen mit schlechten Aufstiegschancen beschäftigt sind.

Die Hypothese Nr. 9: Die Aufstiegschancen aus dem Niedriglohnbereich sind in unstrukturierten Arbeitsmärkten besonders schlecht, trifft nur teilweise zu.

Auf der deskriptiven Ebene zeigt sich eine geringere Aufstiegswahrscheinlichkeit für

Beschäftigte aus dem unstrukturierten Segment, unabhängig von ihrem Qualifikationsniveau. In der Regressionsrechnung zeigen sich für gering Qualifizierte, die im unstrukturierten Segment tätig sind, keine signifikanten Ergebnisse. Hat ein Beschäftigter im unstrukturierten Segment hingegen eine abgeschlossene Berufsausbildung, sind seine Aufstiegschancen besser als in der Referenzgruppe (berufsfachlicher Arbeitsmarkt). Für Qualifizierte im unstrukturierten Segment muss die Hypothese Nr. 9 also verworfen werden.

8. Der Beitrag der Segmentationstheorie zum Verständnis der Niedriglohnbeschäftigung in Deutschland

Mittlerweile arbeitet in Deutschland mehr als jeder Fünfte für einen Lohn unterhalb der Niedriglohnschwelle, was einen der höchsten Werte in Europa darstellt (Mason/Salverda 2010). Damit hat sich der Niedriglohnsektor in Deutschland seit Mitte der 1990er Jahre deutlich ausgeweitet.

In der öffentlichen Diskussion ist die Einschätzung dieser Entwicklung sehr gespalten. Auf der einen Seite wird sie als alarmierend eingeschätzt, weil befürchtet wird, dass ein wachsender Teil der Beschäftigten von den Einkünften seiner Arbeit nicht mehr leben kann. Eine Ausgrenzung von Wohlstand und gesellschaftlicher Teilhabe würde die Folge sein. Auf der anderen Seite wird argumentiert, dass die Ausweitung des Niedriglohnbereichs vor allem für gering Qualifizierte neue Beschäftigungsmöglichkeiten eröffne, da sie aufgrund ihrer geringen Produktivität nur in sehr niedrig entlohnenden Beschäftigungsverhältnissen überhaupt eine Chance auf Beschäftigung hätten.

Aufgrund dieser gegensätzlichen Einschätzungen zum Niedriglohnsektor wurde eine Analyse des Niedriglohnsektors aus einer segmentationstheoretischen Perspektive vorgenommen. Ziel der Analyse war es zu untersuchen, ob die Ausweitung von Niedriglohnbeschäftigung zu einer Verfestigung sozialer Ungleichheit geführt hat. Als soziale Ungleichheit im Arbeitsmarkt wurde die Kumulation von Beschäftigungsrisiken innerhalb von Arbeitsmarktsegmenten verstanden. Dazu zählen eine geringe Entlohnung, unsichere Beschäftigung, geringe Aufstiegschancen in besser entlohnende Tätigkeiten sowie prekäre Beschäftigungsformen.

Könnte eine Verfestigung sozialer Ungleichheit nachgewiesen werden, würde dies die Ausweitung von Niedriglohnbeschäftigung als eine sehr problematische Entwicklung kennzeichnen.

Zunächst stellt sich aber die Frage, wie es überhaupt zu einer so starken Ausweitung von Niedriglöhnen kommen konnte. Die Ursachen der Ausweitung von Niedrig-

löhnen sind in institutionellen Veränderungen und Einflussfaktoren auf der makrowirtschaftlichen Ebene zu sehen. Die Analyse dieser Ursachen ist nicht das Thema dieser Arbeit, erscheint aber zum Verständnis der Ausweitung von Niedriglöhnen wichtig und wird daher in Abschnitt 8.1 auf der Basis vorliegender Literatur erörtert.

Daran anschließend werden die bisherigen Ergebnisse zu Veränderungen der Arbeitsmarktsegmentation in Deutschland zusammengefasst und eingehender analysiert (Abschnitt 8.2). In Abschnitt 8.3 wird die Analyse nach Beschäftigtengruppen und in Abschnitt 8.4 nach Wirtschaftszweigen differenziert. Der Einfluss der veränderten Arbeitsmarktsegmentation auf die Aufstiegschancen aus dem Niedriglohnbereich sowie die Durchlässigkeit von Segmenten werden in Abschnitt 8.5 untersucht.

8.1 Makroökonomische sowie institutionelle Veränderungen als Ursachen für eine Ausweitung des Niedriglohnsektors

Wie in unserer bereits vorliegenden Niedriglohnstudie gezeigt wurde, liegt eine wichtige Ursache für den Anstieg der Niedriglohnbeschäftigung in Deutschland auf der makroökonomischen Ebene (Bosch/Kalina 2007: 57f.). Als Folge der Wachstumsschwäche nach dem Wiedervereinigungsboom 1992 stieg die Arbeitslosigkeit, was zu zunehmender Konkurrenz auf dem Arbeitsmarkt führte. Im Zeitraum zwischen 1993 und 2005 wuchs die deutsche Wirtschaft im Jahresdurchschnitt nur um 1,5%, während die Wachstumsraten in anderen OECD-Ländern weitaus höher waren. Die Beschäftigung nahm in Deutschland im gleichen Zeitraum nur geringfügig zu (+0,3 %), während sie in anderen OECD-Ländern teilweise deutlich anstieg. Als Folge stieg die Arbeitslosenquote in Deutschland, die in den 1970er und 1980er Jahren immer unter dem EU- und OECD-Durchschnitt gelegen hatte, auf einen Spitzenwert in der Nachkriegszeit von 9,2% (2004) an.

Um die Mittel für die soziale Abfederung des Zusammenbruchs der ostdeutschen Wirtschaft und die Währungsunion aufbringen zu können, wurden die Steuern und Sozialversicherungsbeiträge erhöht; auch kam es zu zusätzlichen Kreditaufnahmen des Staates. Die finanziellen Lasten der Wiedervereinigung wurden auch durch

Kürzungen bei Investitionen in Infrastruktur und Bildung, also wichtigen Zukunftsfeldern, finanziert, wodurch Wachstumsimpulse für die Wirtschaft fehlten. Vor dem Hintergrund wachsender Arbeitslosigkeit und geringen Wirtschaftswachstums ließen sich nur geringe Lohnsteigerungen durchsetzen. Branchen mit geringer Tarifbindung wurden von der allgemeinen Lohnentwicklung abgekoppelt, wodurch sich Niedriglöhne zunehmend ausweiteten.

Neben den makroökonomischen Faktoren ist eine weitere Ursache für die Ausweitung von Niedriglöhnen vor allem im institutionellen Wandel des deutschen Beschäftigungssystems zu sehen.

Aufgrund der Steuerfreistellung von Gewinnen aus Unternehmensveräußerungen zogen sich viele Banken zunehmend aus der langfristigen Industriefinanzierung zurück und konzentrierten sich auf das profitablere Investmentbanking. Institutionelle Anleger mit sehr kurzfristigen Renditeerwartungen gewannen immer mehr an Einfluss. Hierdurch verloren nachhaltige Unternehmensstrategien an Bedeutung, und die Löhne gerieten unter Druck.

In die gleiche Richtung wirkte die Privatisierung öffentlicher Unternehmen in den Bereichen Post, Telekommunikation, Deutsche Bahn, Energie- und Wasserversorgung sowie öffentlicher Personennahverkehr. Auch in Wirtschaftszweigen, die bisher nicht privatisiert wurden, stieg der Druck auf die Lohnkosten durch die Übernahme privater Budgetierungsregelungen (z. B. in der Altenpflege oder in Krankenhäusern). So wurden etwa in Krankenhäusern nicht mehr die tatsächlichen Kosten erstattet; stattdessen wurde durch die Zahlung von Fallpauschalen ein erheblicher Anreiz zur Reduzierung von Kosten geschaffen.

Durch geringe Wachstumsraten und hohe Arbeitslosigkeit ebenso wie durch die veränderten Corporate-Governance-Strukturen und die Privatisierung des Öffentlichen Dienstes gerieten Gewerkschaften zunehmend unter Druck. Am augenfälligsten zeigte sich dies in einem deutlichen Rückgang der Tarifbindung. Während 1996 noch 70% der Beschäftigten in Westdeutschland und 56% der Beschäftigten in Ost-

deutschland durch einen Branchentarifvertrag abgesichert waren, waren es 2009 nur noch 56% in Westdeutschland und 38% in Ostdeutschland (Ellguth/Kohaut 2010).

Unter dem wachsenden Kostendruck nutzten Unternehmen zunehmend die Möglichkeit, Tarifstandards durch Öffnungsklauseln oder so genanntes „*concession bargaining*“, d. h. die Aushandlung dezentraler tariflicher Regelungen unterhalb flächendeckender Standards, zu unterschreiten (Bosch et al. 2007: 330-331). Ebenso wurde versucht, durch die Auslagerung von Unternehmensteilen in Bereiche, die niedrige oder gar keine Tarifverträge hatten, den Kostendruck zu verringern. So lagerten etwa Krankenhäuser Reinigungstätigkeiten aus, oder Banken ließen Teile des Kundenservice über Call-Center abwickeln. Durch die Öffnung von Tarifverträgen, das „*concession bargaining*“ sowie die Auslagerung von Unternehmenseinheiten differenzierten sich die Lohn- und Arbeitsbedingungen innerhalb sowie auch zwischen Branchen immer weiter auseinander. Gewerkschaftlich schwächer organisierte Branchen konnten den Tarifierhöhungen in der Metallwirtschaft, welche in der Vergangenheit eine Vorreiterrolle übernommen hatte, nicht mehr folgen.

Eine weitere Folge der hohen Arbeitslosigkeit war, dass sich die politischen Kräfteverhältnisse grundlegend verschoben. Die Reformagenda war jetzt weitgehend durch neoliberale Ansätze geprägt. Zum Reformprogramm gehörten „die Begrenzung der Masseneinkommen, die Einschränkung sozialstaatlicher Leistungen, die Deregulierung des Arbeitsmarktes, der Vorrang betrieblicher Regelungen vor Flächentarifverträgen oder die Senkung der Staatsquote“ (Bosch et al. 2007: 325).

Durch die von der rot-grünen Bundesregierung initiierten Hartz-Reformen wurden die Leiharbeit weitgehend dereguliert, die Einkommensobergrenze für Minijobs erhöht sowie die Begrenzung der Wochenarbeitszeit für diese Beschäftigungsform aufgehoben. Dies hat die Ausweitung atypischer Beschäftigung mit meist schlechter Bezahlung beschleunigt. In vielen Branchen hat sich atypische Beschäftigung stark ausgeweitet. Unternehmen setzten auf eine Billiglohnstrategie, indem sie über niedrige Löhne und atypische Beschäftigung Lohnkosten senkten und nicht mehr über

die Qualität ihrer Produkte und Dienstleistungen, sondern nur noch über den Preis konkurrierten. Dadurch geriet auch das Lohnniveau der Stammbeschäftigten unter Druck, und eine Lohnsenkungsspirale wurde in Gang gesetzt.

Ebenso wurde im Rahmen der Hartz-Reformen die einkommensbezogene Arbeitslosenhilfe abgeschafft und durch das Arbeitslosengeld II ersetzt. Dies barg vor allem für berufsfachlich qualifizierte Beschäftigte mit mittleren Einkommen die Gefahr des sozialen Abstiegs in sich. Schon nach einem Jahr Arbeitslosigkeit sanken sie auf Sozialhilfeniveau ab, auch wenn sie vorher 20 oder 30 Jahre lang Beiträge gezahlt hatten. Der Druck auf Arbeitslose, auch Beschäftigungsverhältnisse unterhalb ihres Qualifikationsniveaus anzunehmen, wurde erhöht. So gelten mittlerweile auch Löhne bis zu 30% unterhalb der ortsüblichen Bezahlung als zumutbar. So niedrige Löhne reichen meist auch bei einer Vollzeittätigkeit nicht aus, um den Lebensunterhalt zu decken. In solchen Fällen wird das Einkommen über das Arbeitslosengeld II aufgestockt, was für Unternehmen starke Anreize bietet, Löhne weiter abzusenken, weil die Lohnabsenkung durch das Arbeitslosengeld II wieder ausgeglichen wird.

So haben die Hartz-Reformen gleich in mehrfacher Hinsicht zu einer Ausweitung der Niedriglohnbeschäftigung beigetragen. Die weitere Verbreitung atypischer Beschäftigungsformen mit schlechter Bezahlung wurde gefördert, qualifizierte Beschäftigte wurden zur Aufnahme gering entlohnter Beschäftigung unterhalb ihres Qualifikationsniveaus gedrängt, und für Unternehmen wurden Anreize geschaffen, Löhne zu senken, da der Staat dafür die Ausfallbürgschaft übernimmt, indem er Löhne über das Arbeitslosengeld II aufstockt.

Neben dem Arbeitsmarkt waren wohlfahrtsstaatliche Regelungen ein zweiter Schauplatz von Reformen. Der konservative deutsche Wohlfahrtsstaat ist immer noch auf den männlichen Alleinernährer zugeschnitten. Durch das Ehegattensplitting und die steuerliche Begünstigung von Minijobs gehen dem Staat finanzielle Mittel in Milliardenhöhe verloren. Eine tatsächliche Reform wurde z. B. durch Einführung des Elterngeldes oder den Ausbau institutioneller Kinderbetreuung nur sehr zögerlich angegangen. Das konservative Familienmodell wurde durch die Anhebung

der Einkommensgrenze bei Minijobs vielmehr noch gestärkt. So war in Deutschland auch der Trend zur Dienstleistungsgesellschaft mit einer Ausweitung der Beschäftigung von Frauen in meist schlecht entlohnenden, marginalen Teilzeitjobs verbunden. Statt wirklicher Reformen des Wohlfahrtsstaates zielte der neoliberale Mainstream darauf ab, beitragsfinanzierte Leistungen z. B. im Bereich der Renten- und Krankenversicherung zunehmend durch private Vorsorge zu ersetzen.

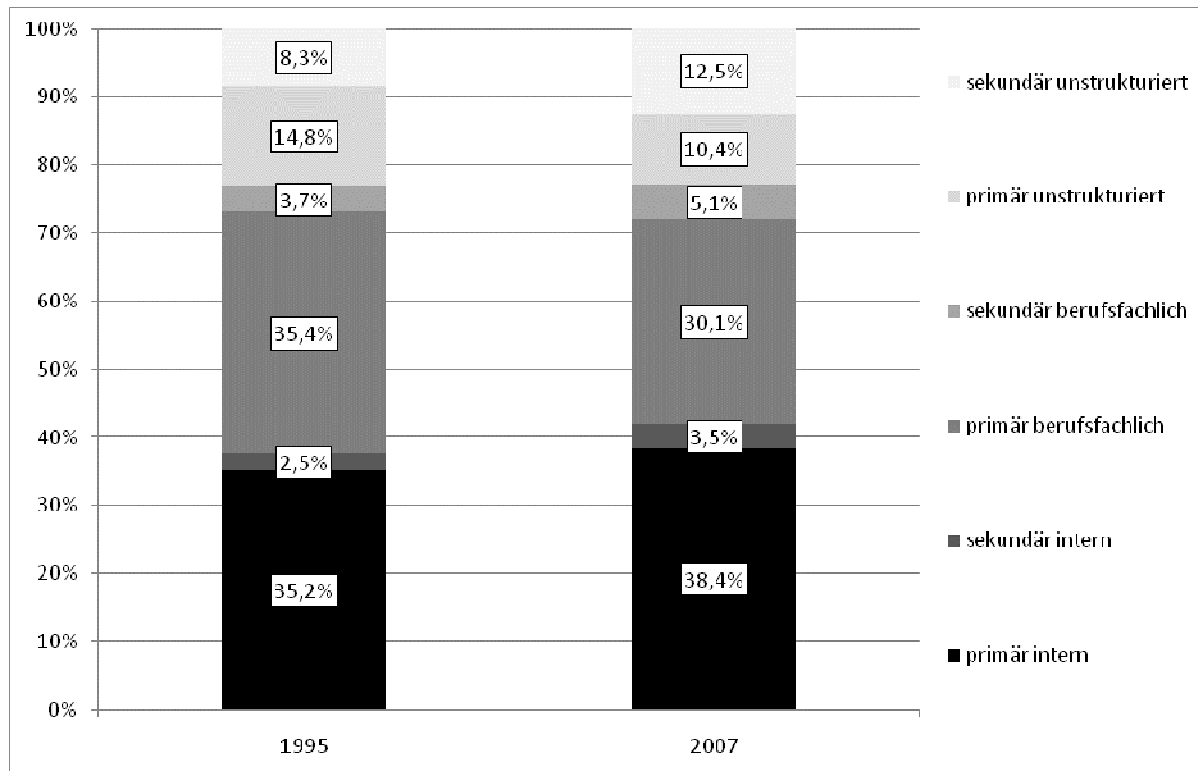
Durch diese Veränderungen hat sich das deutsche Beschäftigungssystem gegenüber seiner Blütephase in den 1970er und 1980er Jahren deutlich gewandelt. Zusammenfassend sind diese Veränderungen durch eine abnehmende Inklusivität der Institutionen des deutschen Beschäftigungssystems gekennzeichnet (Appelbaum et al. 2010: 7). Damit ist gemeint, dass immer größere Teile der Beschäftigten von institutionellen Regelungen ausgeschlossen sind, welche gute Beschäftigungsbedingungen garantieren. Vorangetrieben wird diese Entwicklung durch eine abnehmende Tarifbindung, die Ausweitung von Minijobs und Leiharbeit oder die Auslagerung von Unternehmensteilen.

8.2 Veränderungen der Arbeitsmarktsegmentation in Deutschland

Das interne Arbeitsmarktsegment hat seit Mitte der 1990er Jahre an Bedeutung gewonnen, während der Anteil des berufsfachlichen Segmentes an der Gesamtbeschäftigung deutlich und der Anteil des unstrukturierten Segmentes leicht zurückgegangen sind (Abbildung 3). Mit der Ausweitung des internen Segmentes ist eine Zunahme der Beschäftigungsstabilität vor allem in kleineren Betrieben verbunden. Differenziert man die Segmente jeweils in ein primäres und ein sekundäres Segment, wobei diese voneinander abgegrenzt werden durch eine Niedriglohnschwelle bei zwei Dritteln des Medians⁴², zeigt sich eine klare Polarisierung des Arbeitsmarktes (Abbildung 18).

⁴² D. h., jedes Segment wird unterteilt in einen Teilbereich mit hohen und einen mit niedrigen Stundenlöhnen. Vgl. ausführlich in Abschnitt 3.2 bzw. Tabelle 7.

Abbildung 18: Anteil von Arbeitsmarktsegmenten an der Gesamtbeschäftigung im Zeitverlauf, differenziert nach primärem und sekundärem Segment (Deutschland, alle abhängig Beschäftigten, inkl. Teilzeit und Minijobs)



Quelle: SOEP 2007; eigene Berechnung.

Der Anteil des primären berufsfachlichen Segmentes an der Gesamtbeschäftigung ist deutlich zurückgegangen. Der obere Rand (primäres internes Segment) und der untere Rand (sekundäres und unstrukturiertes Segment) des Beschäftigungssystems haben sich deutlich ausgeweitet. Damit ist ein Teil des primären berufsfachlichen Arbeitsmarktes von Unternehmen internalisiert worden oder hat sich in das unstrukturierte Segment und die sekundären Teilsegmente verschoben.

Die Polarisierung des deutschen Arbeitsmarktes wird durch die Ausweitung atypischer Beschäftigungsformen verstärkt. Während der Anteil atypisch Beschäftigter im internen primären Segment zwischen 1995 und 2007 zurückging, hat er sich im sekundären unstrukturierten Segment mehr als verdoppelt. In diesem Teilarbeitsmarkt sind mittlerweile fast zwei von drei Beschäftigten in atypischen Beschäftigungsverhältnissen tätig. Unsichere Beschäftigung und schlechte Bezahlung fallen hier in

einem immer stärkeren Maße zusammen. Es verschiebt sich also nicht nur ein immer größerer Teil der Beschäftigung zum unteren und oberen Rand, auch der Abstand in den Beschäftigungsbedingungen wird immer größer. Das Ausmaß der Regulierung von Entlohnung und Arbeitsbedingungen im unstrukturierten Segment hat sich gegenüber den 1980er Jahren verringert. Entlohnung und Beschäftigungsbedingungen sind häufig nicht mehr durch Tarifverträge abgesichert. Durch atypische Beschäftigungsformen wird die Beschäftigung instabiler, und grundlegende Arbeitnehmerrechte haben keine universelle Gültigkeit mehr. So bekommen etwa Minijobber/innen in der Regel keinen bezahlten Urlaub oder Lohnfortzahlung im Krankheitsfall, obwohl ihnen dies formal zustehen würde. Ebenso scheint der gesetzliche Kündigungsschutz bei dieser Beschäftigungsform nur eingeschränkt Anwendung zu finden. Somit hat sich dieses Segment dem Idealtyp eines unstrukturierten Teilarbeitsmarktes angenähert.

8.3 Arbeitsmarktsegmentation und Niedriglohnbeschäftigung nach Personenmerkmalen

Besonders häufig von Niedriglöhnen betroffen sind Frauen, Jüngere, Ausländer/innen, gering Qualifizierte sowie Beschäftigte in Kleinbetrieben und atypischen Beschäftigungsformen. Die große Mehrheit der Niedriglohnbeziehenden sind allerdings Beschäftigte mit abgeschlossener Berufsausbildung. Niedriglöhne ebenso wie auch das Wachstum von Niedriglöhnen konzentrieren sich ganz klar auf das unstrukturierte Segment, d. h., für die meisten Niedriglohnbeschäftigten kommt zu einer geringen Entlohnung auch noch eine unsichere Beschäftigung hinzu. Hiervon sind die Beschäftigtengruppen mit einem hohen Niedriglohnrisiko besonders betroffen, worauf im Folgenden anhand der Untersuchung einzelner Beschäftigtenmerkmale gesondert eingegangen wird.

Geschlecht

Männer sind im Jahr 2007 im primären internen sowie im primären berufsfachlichen Segment überrepräsentiert, während Frauen im sekundären sowie im unstrukturierten Segment häufiger vertreten sind, als es ihrem Anteil an der Gesamtbeschäftigung entspräche. Dies korrespondiert mit den höheren Niedriglohnanteilen von Frauen gegenüber Männern, d. h., unsichere Beschäftigung und niedrige Entlohnung fallen bei Frauen besonders häufig zusammen. Für beide Geschlechter verlagert sich die Beschäftigung aus der Mitte des Beschäftigungssystems (berufsfachlicher Arbeitsmarkt) hin zum oberen (primäres internes Segment) und zum unteren Rand (sekundäres unstrukturiertes Segment). D. h., ein zunehmender Teil der Männer und Frauen ist in diesen Segmenten beschäftigt. Für Männer ist der Zuwachs am unteren und für Frauen am oberen Rand stärker, so dass der Frauenanteil im primären internen und der Männeranteil im sekundären unstrukturierten Segment gestiegen ist. Auch diese Veränderung im Zeitverlauf korrespondiert mit der Entwicklung der Niedriglohnanteile. Der Anteil der Männer, die von Niedriglöhnen betroffen waren, stieg in den vergangenen Jahren deutlich stärker als jener der Frauen. Allerdings sind Frauen nach wie vor besonders häufig von niedrigen Löhnen und unsicherer Beschäftigung in Form einer Tätigkeit im unstrukturierten Segment betroffen.

Alter

Zur Entwicklung der Niedriglohnbeschäftigung nach Alter wurden in Abschnitt 5.4 Hypothesen auf der Grundlage theoretischer Überlegungen im Rahmen der Segmentationstheorie formuliert. Für den englischen und deutschen Kontext wird in der Literatur die These vertreten, dass Senioritätsorientierung in internen Arbeitsmärkten zugunsten von Performanceorientierung an Bedeutung verliert (Grimshaw/Rubery 1998; Grimshaw et al. 2001; Lutz et al. 2007). Der Theorie nach ist der Zusammenhang zwischen Betriebszugehörigkeit und Lohnhöhe schwächer geworden. Als Folge wird prognostiziert, dass sich ältere Beschäftigte immer seltener im

primären internen Arbeitsmarktsegment wiederfinden. Stattdessen seien sie häufiger in sekundären Arbeitsmarktsegmenten beschäftigt. Für einen Rückgang von Senioritätsorientierung wurden in den hier durchgeführten Auswertungen jedoch keine Belege gefunden. Bispinck (2005) gelangt in einem Gutachten zu der Einschätzung, dass Senioritätsorientierung bei der Entlohnung in Deutschland, im internationalen Vergleich gesehen, wenig ausgeprägt ist und in neueren Rahmentarifverträgen eher noch weiter an Bedeutung verloren hat. Entlohnung und berufliche Positionen sind in Deutschland eher an die Berufsausbildung gekoppelt. Es kann also nicht von einem grundlegenden Bedeutungsverlust senioritätsorientierter Entlohnung ausgegangen werden, da diese in Deutschland noch nie eine herausragende Bedeutung hatte.

Auf Basis der theoretischen Überlegungen zum Bedeutungsverlust von Senioritätsorientierung bei der Entlohnung wurde von einer Verschlechterung der Entlohnung und Arbeitsmarktposition Älterer ausgegangen. Diese Verschlechterung bei der Arbeitsmarktposition und Entlohnung lässt sich sehr wohl beobachten, kann allerdings nicht auf einen Bedeutungsverlust senioritätsorientierter Entlohnung zurückgeführt werden. Die Beschäftigungsanteile Älterer gehen im primären internen Segment zurück und weiten sich im sekundären unstrukturierten Segment aus. Ältere sind aber immer noch besonders häufig im internen Arbeitsmarktsegment beschäftigt. Neben älteren Beschäftigten mit langen Betriebszugehörigkeitsdauern gibt es demnach eine wachsende Gruppe älterer Beschäftigter, die nur kurze Betriebszugehörigkeiten haben. Dies könnte daran liegen, dass eine lebenslange Beschäftigung in demselben Betrieb seltener wird und ältere Beschäftigte zunehmend auch Zeiten der Arbeitslosigkeit in ihren Erwerbsbiografien haben.

Es ist ein klarer Zusammenhang zwischen den Niedriglohnanteilen der Altersgruppen und ihrer Segmentzugehörigkeit erkennbar. Vor allem Jüngere sind besonders häufig von Niedriglöhnen betroffen. Sie sind im unstrukturierten Segment überrepräsentiert, und ihre Konzentration im sekundären unstrukturierten Segment hat

sich im Zeitverlauf erhöht. Sie sind also zunehmend gleichzeitig von unsicherer Beschäftigung und niedrigen Löhnen betroffen.

In den älteren Altersgruppen sind die Niedriglohnanteile geringer, sie sind allerdings bei den über 54-Jährigen etwas höher als in den mittleren Altersgruppen. Für alle Altersgruppen verlagert sich die Beschäftigung in das sekundäre sowie das unstrukturierte Segment. Für die Altersgruppen zwischen 35 und 54 Jahren wächst gleichzeitig der Anteil derjenigen, die Beschäftigung im primären internen Segment finden, d. h., für die mittleren Altersgruppen zeigt sich eine polarisierte Entwicklung, während für Ältere und Jüngere ausschließlich ein Abwärtstrend hin zu unsicheren und schlecht entlohnenden Beschäftigungsverhältnissen festzustellen ist.

Qualifikation

Auch für Beschäftigte mit Berufsausbildung zeigt sich eine Polarisierung der Beschäftigungsbedingungen zwischen dem oberen und unteren Rand des Beschäftigungssystems. Sie sind immer seltener im primären berufsfachlichen Segment beschäftigt und immer häufiger im primären internen Segment sowie im unstrukturierten Segment und in den sekundären Segmenten (Abbildung 13). Der Anteil von Beschäftigten mit Berufsausbildung im unstrukturierten Segment hat deutlich zugenommen und der Anteil gering Qualifizierter in diesem Teilsegment ist zurückgegangen. Die Konkurrenz um Arbeitsplätze im unstrukturierten Segment hat zugenommen, was die Ausweitung von Niedriglöhnen zusätzlich begünstigt.

Die Beschäftigung von Hochschulabsolvent/innen weitet sich vor allem auf internen Arbeitsmärkten sowie im primären berufsfachlichen Segment aus. In internen Arbeitsmärkten geht dies zu Lasten der gering Qualifizierten, im primären berufsfachlichen Segment geht der Anteil von Beschäftigten mit Berufsausbildung zurück. Gering Qualifizierte sind die Verlierer der veränderten Arbeitsmarktsegmentation. Ihr Anteil geht in allen Segmenten zurück. Wenn sie überhaupt noch Beschäftigung finden, handelt es sich meistens um Niedriglohnjobs. Ihr Niedriglohnanteil ist in den vergangenen Jahren deutlich gestiegen. Noch stärker war der Anstieg des Niedrig-

lohnanteils aber für die berufsfachlich Qualifizierten, was darauf hindeutet, dass die Verlagerung ihrer Beschäftigung aus dem primären berufsfachlichen Segment seltener mit einem Übergang in den primären internen Arbeitsmarkt und deutlich häufiger mit einem Abstieg in das unstrukturierte Segment oder in die sekundären Segmente verbunden ist. Das unstrukturierte Segment dehnt sich dadurch immer mehr in den Bereich qualifizierter Beschäftigung hinein aus, d. h., immer mehr Beschäftigte mit abgeschlossener Berufsausbildung arbeiten im unstrukturierten Segment in unsicheren und meistens auch schlecht entlohnten Tätigkeiten.

Nationalität

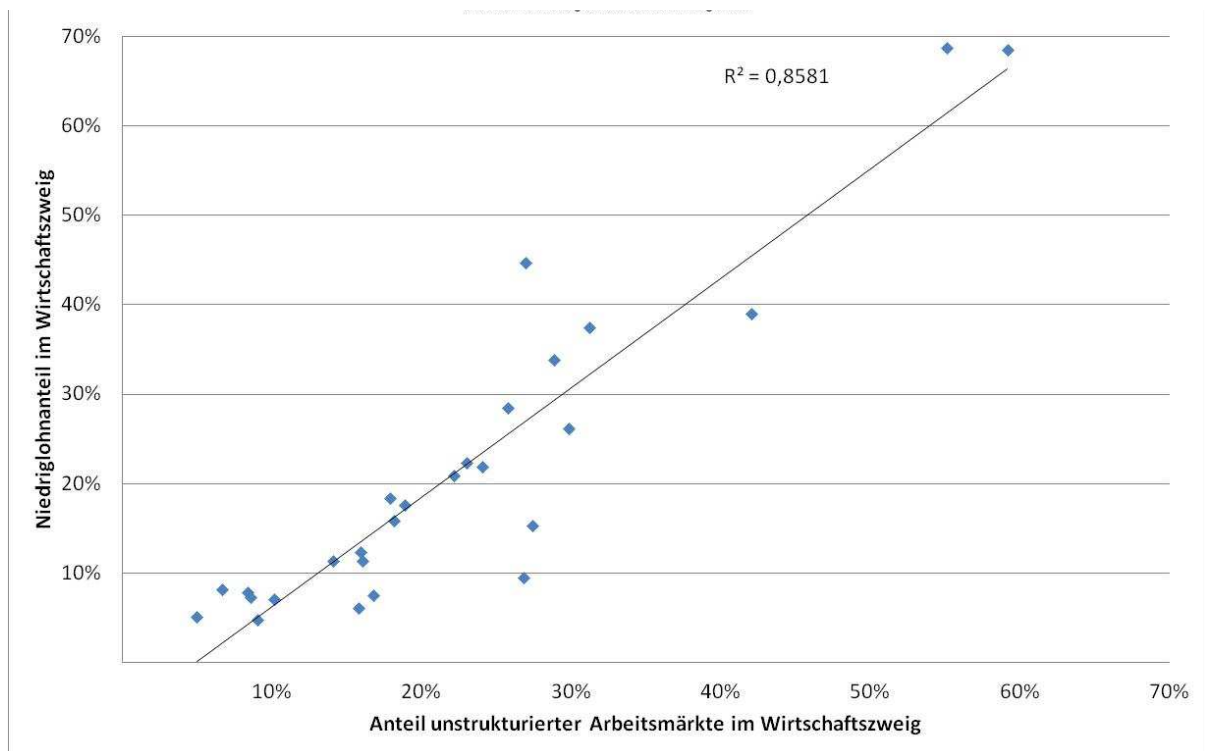
Ausländer/innen sind im Jahr 2007 vor allem im unstrukturierten Segment deutlich überrepräsentiert, was sich im Zeitverlauf noch verstärkt hat. Im primären internen Segment sind sie zunehmend unterrepräsentiert. Für Deutsche zeigt sich eine Verlagerung der Beschäftigung in das sekundäre unstrukturierte Segment, gleichzeitig steigt aber ihr Anteil im internen primären Segment. Damit kann für Deutsche die gleiche polarisierte Entwicklung wie in der Gesamtwirtschaft beobachtet werden, was für Ausländer/innen jedoch nicht der Fall ist. Für sie geht die zunehmende Konzentration auf das unstrukturierte Segment mit einem deutlich stärkeren Anstieg der Niedriglohnbeschäftigung einher als für Deutsche. Anders als für Deutsche weitet sich die Beschäftigung im primären internen Segment hier nicht aus. Für Ausländer/innen wächst die Beschäftigung demnach besonders in unsicheren und schlecht entlohnten Beschäftigungsverhältnissen.

8.4 Arbeitsmarktsegmentation und Niedriglohnbeschäftigung nach Wirtschaftszweigen

Wirtschaftszweige mit einem hohen Anteil unstrukturierter Arbeitsmärkte haben auch einen hohen Anteil an Niedriglohnbeschäftigung (Abbildung 19). Niedriglöhne und unsichere Beschäftigung fallen also nicht nur auf der Ebene von Personen, sondern auch in den einzelnen Wirtschaftszweigen häufig zusammen.

Dieser Zusammenhang ist aber im Zeitverlauf schwächer geworden. Überraschenderweise zeigte sich in den Wirtschaftszweigen mit der größten Ausweitung von Niedriglöhnen keine Zunahme, sondern eine Verringerung des Umfangs des unstrukturierten Segmentes. Der Anstieg der Niedriglohnbeschäftigung ging aber fast immer mit einer Ausweitung interner Arbeitsmärkte einher, wobei der Schwerpunkt auf dem sekundären internen Arbeitsmarkt lag.

Abbildung 19: Anteil unstrukturierter Arbeitsmärkte und Niedriglohnanteil nach Wirtschaftszweigen 2004–2007 (Deutschland, alle abhängig Beschäftigten, inkl. Teilzeit und Minijobs)



Quelle: SOEP 2007; eigene Berechnung.

In acht der zwölf Wirtschaftszweige mit überdurchschnittlichem Anstieg des Niedriglohnanteils ist der Umfang des unstrukturierten Segmentes insgesamt zurückgegangen. Dies trifft auf die Wirtschaftszweige Bergbau, Papier und Druck, Baugewerbe, Kreditinstitute, Erziehung und Unterricht, Gesundheitswesen, Kultur, Sport und Unterhaltung sowie auf die öffentliche Verwaltung zu. Außer im Bereich Erziehung und Unterricht war der Anteilsrückgang des unstrukturierten Segmentes mit

einer Ausweitung des Beschäftigungsanteils im gesamten internen Segment verbunden. Es zeigt sich also bei diesen Wirtschaftszweigen eine ebenso polarisierte Entwicklung wie auf der Personenebene. Niedriglöhne wachsen im internen und im unstrukturierten Segment. Es lässt sich nicht eindeutig sagen, in welchem Segment sich Niedriglohnbeschäftigung stärker ausweitete. Dies schwankt von Wirtschaftszweig zu Wirtschaftszweig. In den Wirtschaftszweigen mit überdurchschnittlichem Anstieg des Niedriglohnanteils verringert sich meistens der Anteil des unstrukturierten Segmentes an der Gesamtbeschäftigung, da es im unstrukturierten Segment immer weniger gut entlohnte Beschäftigungsverhältnisse gibt (Tabelle 59 im Anhang).

Bei einigen Wirtschaftszweigen mit einer überdurchschnittlichen Vergrößerung des Niedriglohnanteils zeigte sich gleichzeitig eine Vergrößerung des unstrukturierten und des internen Segmentes (Elektrotechnik und Nachrichtenübermittlung), wobei die Anteilsveränderungen aber sehr gering waren. Eine Verstärkung des unstrukturierten und ein Rückgang des internen Segmentes waren im Kraftfahrzeugbau und im Verkehrsgewerbe festzustellen. Hier ging demnach die Ausweitung von Niedriglöhnen mit einer Verlagerung der Beschäftigung in das unstrukturierte Segment mit unsicherer Beschäftigung einher.

8.5 Arbeitsmarktsegmentation und Aufstiegschancen aus dem Niedriglohnbereich

Die Aufstiegschancen aus dem Niedriglohnsektor haben sich zwischen 1975 und 2006 deutlich verschlechtert. Die segmentationsanalytische Perspektive hilft dabei, diese Entwicklung zu verstehen. Das Niedriglohnwachstum erfolgte vor allem im unstrukturierten Segment, in dem die Aufstiegschancen besonders gering sind. Da sich die Durchlässigkeit der Arbeitsmarktsegmente im Zeitverlauf nicht verändert hat (Tabelle 49), haben Beschäftigte dieses Segmentes wenige Möglichkeiten, in andere Segmente mit besseren Aufstiegschancen zu wechseln. Sie sind zunehmend in einem Teilarbeitsmarkt mit schlechten Aufstiegschancen konzentriert.

Tabelle 49: Anteil der Beschäftigten, welche im Folgejahr im selben Segment beschäftigt waren (Deutschland, alle sozialversicherungspflichtig Beschäftigten, in %)

Segment	Ausgangs- und Folgejahr							
	1998/ 1999	1999/ 2000	2000/ 2001	2001/ 2002	2002/ 2003	2003/ 2004	2004/ 2005	2005/ 2006
Großbetriebe (internes Segment)	86,4	86,3	86,7	87,1	87,1	88,3	88,2	88,2
Kleine und mittelgroße Betriebe – berufsfachlich (berufsfachliches Segment)	85,7	84,2	84,8	85,0	85,8	86,2	85,9	86,1
Kleine und mittelgroße Betriebe – nicht berufsfachlich (unstrukturiertes Segment)	78,1	75,9	75,7	76,5	77,3	78,1	76,0	74,5

Quelle: BA-Beschäftigtenpanel; eigene Berechnung.

Zudem hat sich auch der Abstand der Segmente im Zeitverlauf vergrößert. Dies zeigt sich zum einen im durchschnittlichen Entgelt, welches im primären internen Segment mit 2.828,54 € im Jahr 1998 um den Faktor 2,6 höher war als im sekundären unstrukturierten Segment (1.077,36 €). Dieser Abstand hat sich im Zeitverlauf auf eine Relation von 2,9 vergrößert. Ebenso ist der Abstand hinsichtlich des Anteils atypischer Beschäftigungsformen größer geworden. Während 1995 im sekundären unstrukturierten Segment 37,8% der Beschäftigten in atypischen Beschäftigungsformen tätig waren, waren es im primären internen Segment nur 8,2%. Bis 2007 ist der Anteil im sekundären unstrukturierten Segment auf 61,5% gestiegen und im primären internen Segment auf 7,7% gesunken. Der Abstand zwischen oben (primäres internes Segment) und unten (sekundäres unstrukturiertes Segment) ist immer größer geworden und daher viel schwieriger zu überwinden als in der Vergangenheit.

Beschäftigte aus Großbetrieben (als Indikator für interne Arbeitsmärkte) hatten zwischen 1999 und 2006 deutlich bessere Aufstiegschancen aus Niedriglohnbeschäftigung in besser entlohnte Tätigkeiten als Beschäftigte aus Kleinbetrieben, die als Indikator für das externe Arbeitsmarktsegment gelten (Abbildung 17). Dies bedeutet aber nicht, dass Aufstiege innerhalb des internen Arbeitsmarktes erfolgten. Jemand aus dem internen Arbeitsmarkt hat bessere Aufstiegschancen, wenn er in einen an-

deren Betrieb wechselt als beim Verbleib in demselben Betrieb. Dies gilt auch unabhängig von der Segmentzugehörigkeit. Die Aufstiegschance ist mit einem Betriebswechsel, d. h. über den externen Arbeitsmarkt, größer als beim Verbleib in demselben Betrieb.

Die Aufstiegschancen aus dem Niedriglohnbereich sind in unstrukturierten Arbeitsmärkten besonders schlecht, da Niedriglohnbeziehende hier von den besser entlohnerten Tätigkeiten interner oder berufsfachlicher Arbeitsmärkte abgeschnitten sind.

Mittels einer Regressionsanalyse konnte der Zusammenhang zwischen Aufstiegschancen und Segmentzugehörigkeit noch differenzierter untersucht werden. Im Zeitraum zwischen 1998 und 2007 waren die Aufstiegschancen für qualifizierte Beschäftigte in Großbetrieben generell sowie in Kleinbetrieben in Nicht-Facharbeiterpositionen besser als für berufsfachlich qualifizierte Beschäftigte in Facharbeiterpositionen in Kleinbetrieben (Referenzgruppe). Ebenfalls bessere Aufstiegschancen als die Referenzgruppe hatten gering Qualifizierte in Nicht-Facharbeiterpositionen in Großbetrieben. Der Zusammenhang zwischen der Stellung im Beruf und den Aufstiegschancen besteht offenbar darin, dass viele Niedriglohnbeschäftigte von der Nicht-Facharbeiterposition zu einer Facharbeiterposition aufsteigen können. Diese Möglichkeit bietet sich gering Qualifizierten eher in Großbetrieben, während sie für qualifizierte Beschäftigte auch in Kleinbetrieben gilt.

Beschäftigte aus dem internen Arbeitsmarktsegment (Großbetriebe) haben, unabhängig von ihrem Qualifikationsniveau und ihrer Stellung im Beruf, bessere Aufstiegschancen als die Referenzgruppe (berufsfachlich qualifizierte Beschäftigte auf Facharbeiterpositionen in Kleinbetrieben). Beschäftigte aus dem internen Segment haben allerdings auch bessere Aufstiegschancen, wenn sie den Betrieb wechseln. Sie haben generell den Vorteil, dass sie sich sowohl intern hocharbeiten können als auch bei Betriebswechseln gute Aufstiegschancen haben. Die Beschäftigung im internen Arbeitsmarkt vor dem Betriebswechsel scheint bei Neueinstellungen eine Signalfunktion zu haben.

Aufstiege gelingen am ehesten Beschäftigten mit abgeschlossener Berufsausbildung, die nur notgedrungen auf einen Niedriglohnjob ausweichen mussten. Vor allem für gering Qualifizierte sind Niedriglohnjobs oft eine Sackgasse, da sie bei den Aufstiegen zunehmend mit qualifizierten Beschäftigten konkurrieren müssen.

Neben einer Untersuchung der Aufstiegschancen aus dem Niedriglohnbereich nach Arbeitsmarktsegmenten wurden in der Regressionsanalyse auch die Aufstiegschancen nach Personen- und Betriebsmerkmalen analysiert.

Anders als in der deskriptiven Auswertung zeigt sich im Regressionsmodell für Gesamtdeutschland für den Zeitraum 1998 bis 2007 kein signifikanter Unterschied in den Aufstiegschancen zwischen Männern und Frauen. Der Unterschied zwischen der Regressionsrechnung und der deskriptiven Auswertung erklärt sich dadurch, dass Frauen am Arbeitsmarkt vor allem dadurch benachteiligt sind, dass sie besonders häufig in schlecht entlohnten Beschäftigungsverhältnissen sowie im unstrukturierten Segment tätig sind. Ihre schlechteren Aufstiegschancen hängen also eher mit strukturellen Ursachen und nicht mit dem Personenmerkmal „Geschlecht“ zusammen.

In den Altersgruppen bis 34 Jahre waren die Aufstiegschancen besser als in der Referenzgruppe (35-44 Jahre), bei Älteren waren sie schlechter. Mit zunehmender Verbleibsdauer im Niedriglohnbereich sanken die Aufstiegschancen.

Die Auswertungen zeigen, dass der Ersteintritt in den Arbeitsmarkt von großer Bedeutung für die berufliche Perspektive ist. Dies bezieht sich sowohl auf den Abschluss einer Berufsausbildung als auch auf den Eintritt in einen internen Arbeitsmarkt. Beides bringt, für den Fall, dass jemand im Niedriglohnbereich beschäftigt ist, bessere Aufstiegschancen mit sich.

9. Zusammenfassung und Handlungsmöglichkeiten

Deutschland galt in der Vergangenheit als ein Land mit einer sehr ausgeglichenen Einkommensverteilung. In der Literatur zum deutschen Beschäftigungssystem wurde die geringe Einkommensspreizung oft als Ergebnis eines hohen Koordinationsanspruchs der deutschen Marktwirtschaft gesehen. Zu den besonderen Eigenschaften des deutschen Institutionengefüges zählten ein hohes Niveau von Kündigungsschutz und Arbeitslosenunterstützung ebenso wie die guten beruflichen Qualifikationen der Erwerbstätigen, welche Anreize für Langfristbeziehungen von Arbeitgebern und Beschäftigten boten. Sie bildeten die Grundlage für ausgeprägte Netzwerke zwischen Betrieben untereinander und zwischen Betrieben und Hausbanken. Kooperation war der Modus der Koordination mit einer Orientierung auf langfristigen Erfolg, im Gegensatz zur dominanten Rolle der marktförmigen Koordination in den angelsächsischen Ländern, in denen der Wert von Unternehmen vor allem auf den Aktienmärkten bestimmt wurde und die Orientierung an kurzfristigem Profit den Unternehmen wenig Anreize für Investitionen in dauerhafte Beziehungen mit ihren Beschäftigten bot (Hall/Soskice 2001). Mit seinem Schwerpunkt auf der Produktion qualitativ hochwertiger Güter ermöglichte das deutsche Beschäftigungssystem auch bei einfachen manuellen Tätigkeiten einen guten Verdienst (Streeck 1991; Finegold/Soskice 1988). Ebenso waren im Dienstleistungsbereich einfache Tätigkeiten häufig tarifgebunden und profitierten von der Inklusivität des gesamten Systems (Bosch et al. 2010).

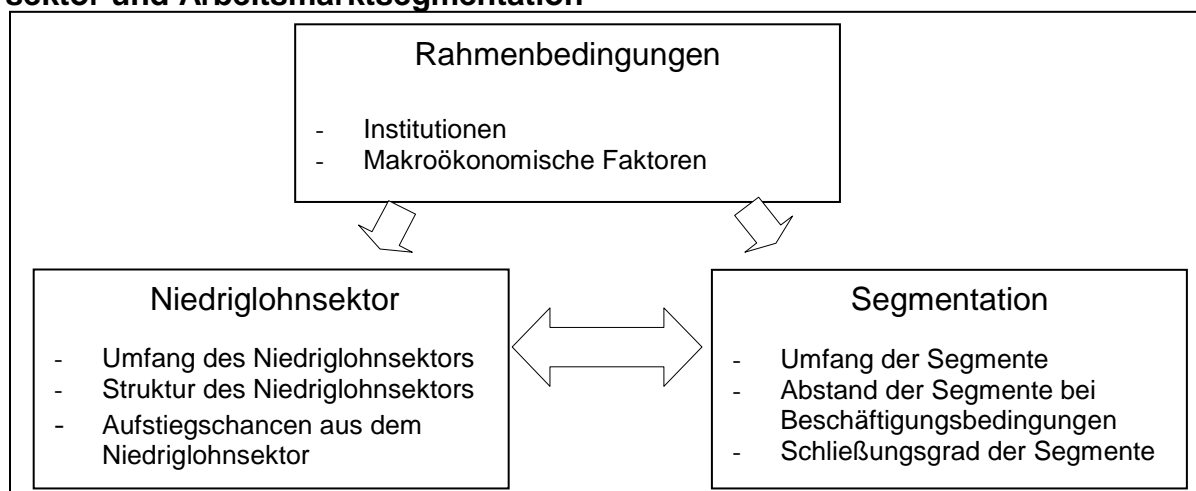
Seit Mitte der 1990er Jahre zeigt sich jedoch in Deutschland ein starkes Wachstum der Niedriglohnbeschäftigung, was auf einen grundlegenden Wandel des deutschen Beschäftigungsmodells hindeutet, welcher durch makroökonomische Faktoren und institutionelle Veränderungen verursacht wurde und Spielraum für neue Unternehmensstrategien bot (z. B. Außenseiterkonkurrenz) (Bosch/Kalina 2007; Bosch et al. 2007; Abschnitt 8.1).

Im Rahmen dieser Arbeit wurde untersucht, ob mit der Ausweitung des Niedriglohnssektors auch eine Verfestigung sozialer Ungleichheit im Arbeitsmarkt verbunden ist.

Um über eine reine Strukturanalyse des Arbeitsmarktes hinauszugehen, wurde eine Analyse aus segmentationstheoretischer Perspektive durchgeführt, in welcher neben Veränderungen der Arbeitsmarktsegmentation die Beschäftigungsbedingungen innerhalb der Arbeitsmarktsegmente untersucht wurden. Dazu zählten die Verbreitung von Niedriglohnbeschäftigung und atypischen Beschäftigungsverhältnissen sowie die Aufstiegschancen aus Niedriglohnbeschäftigung in besser entlohnte Beschäftigungsverhältnisse innerhalb der Segmente.

Der Zusammenhang zwischen Rahmenbedingungen, der Arbeitsmarktsegmentation und dem Niedriglohnsektor ist in Abbildung 20 dargestellt.

Abbildung 20: Zusammenhang zwischen Rahmenbedingungen, Niedriglohnsektor und Arbeitsmarktsegmentation



Quelle: Eigene Darstellung.

Während eine Strukturanalyse des Arbeitsmarktes den Zusammenhang zwischen institutionellen Rahmenbedingungen und dem Ausmaß des Niedriglohnsektors untersucht, hatte die segmentationstheoretische Untersuchung dieser Arbeit einen anderen Fokus: Indem Wechselwirkungen zwischen der Segmentation des Arbeitsmarktes und dem Niedriglohnsektor untersucht wurden, ist es möglich zu beurteilen, ob die Ausweitung von Niedriglöhnen lediglich eine Form der Differenzierung oder aber ein Anzeichen für eine zunehmende Verfestigung sozialer Ungleichheit im Arbeitsmarkt ist (Sengenberger 1987: 220).

Um diese Frage zu klären, wurde der Umfang von Arbeitsmarktsegmenten, deren Abstand bei den Beschäftigungsbedingungen sowie ihre Schließung, d.h. Übergangsmöglichkeiten zwischen den Segmenten untersucht.

Wenn schlechte Beschäftigungsbedingungen in einem Segment kumulieren, die Segmente stark voneinander abgeschottet sind und bestimmte Personengruppen in diesen Segmenten mit schlechten Beschäftigungsbedingungen überdurchschnittlich häufig vertreten sind, kann davon ausgegangen werden, dass sich soziale Ungleichheit im Arbeitsmarkt verfestigt hat.

Durch die Analyse des Niedriglohnsektors aus segmentationstheoretischer Perspektive wurde gezeigt, wie sich Niedriglohnbeschäftigung auf unterschiedliche Segmente des Beschäftigungssystems verteilt und wie durchlässig diese Segmente für Geringverdiener sind. In der hier vorgenommenen Arbeitsmarktanalyse wurden drei Arbeitsmarktsegmente unterschieden: das unstrukturierte, das berufsfachliche und das betriebsinterne Segment.

Anders als erwartet hat das interne Arbeitsmarktsegment gesamtwirtschaftlich an Bedeutung gewonnen.

Die Hypothese Nr. 1: Interne Arbeitsmärkte haben gesamtwirtschaftlich an Bedeutung verloren, kann daher nicht bestätigt werden.

Die Beschäftigung hat sich vor allem in Kleinbetrieben stabilisiert. Gleichzeitig hat sich das sekundäre unstrukturierte Segment ausgeweitet und sich dem Idealtyp eines unstrukturierten Arbeitsmarktes angenähert.

Innerhalb des internen Segmentes konnte kein Bedeutungsverlust von Senioritätsorientierung festgestellt werden.

Die Hypothese Nr. 2: Senioritätsorientierung verliert in internen Arbeitsmärkten zugunsten von Performanceorientierung an Bedeutung, muss daher verworfen werden.

Da sich die Lohnbedingungen in den einzelnen Segmenten deutlich unterscheiden und gerade die Segmente mit einem hohen Anteil an Niedriglohnbeschäftigung gewachsen sind, hat die Ungleichheit deutlich zugenommen. Dabei ist der Lohnabstand zwischen dem oberen Segment mit den höchsten Durchschnittslöhnen (primäres internes Segment) und dem unteren Segment mit den geringsten Durchschnittslöhnen (sekundäres unstrukturiertes Segment) im Zeitverlauf größer geworden (Abschnitt 8.5).

Beim Niedriglohnanteil der Segmente hat sich der Abstand ebenfalls vergrößert. Im internen Segment bewegt er sich weiterhin auf einem niedrigen Niveau.

Ein zunehmender Abstand ist auch beim Anteil atypisch Beschäftigter in den Segmenten erkennbar. Während der Anteil atypisch Beschäftigter im sekundären unstrukturierten Segment 1995 um den Faktor 4,6 höher war als im primären internen Segment war der Anteil 2007 schon achtmal so hoch (Tabelle 35).

Hinsichtlich der Lohnbedingungen, des Niedriglohnanteils und des Anteils atypischer Beschäftigung kam es zu einer zunehmenden Polarisierung des Arbeitsmarktes in Kernbereiche mit guten und Randbereiche mit schlechten Beschäftigungsbedingungen.

Die Hypothese Nr. 3: Es kommt zu einer verstärkten Spaltung in Kern- und Randbelegschaften, kann demnach bestätigt werden.

Gleichzeitig hat sich die Mitte des Beschäftigungssystems in Form des berufsfachlichen Arbeitsmarktes ausgedünnt. Die Beschäftigung berufsfachlich Qualifizierter hat sich vor allem in das unstrukturierte Segment und die sekundären Segmente, zum Teil aber auch in das primäre interne Segment verlagert. Innerhalb des berufsfachlichen Arbeitsmarktes werden gut entlohnte Positionen zunehmend durch Hochschulabsolvent/innen besetzt, während Beschäftigte mit einer abgeschlossenen Berufsausbildung immer häufiger in den sekundären Arbeitsmarktsegmenten beschäftigt sind. Es kann auf der Basis der vorliegenden Auswertungen allerdings nicht eindeutig beurteilt werden, ob berufsfachlich Qualifizierte aus dem primären berufs-

fachlichen Segment durch Hochschulabsolvent/innen verdrängt wurden. Hierzu wären weitergehende Auswertungen, z.B. auf der Basis eines Linked-Employer-Employee Datensatzes notwendig, die nachweisen könnten, ob tatsächlich einzelne Positionsgruppen innerhalb eines Betriebes, die in der Vergangenheit durch berufsfachlich Qualifizierte besetzt waren, heute durch Hochschulabsolvent/innen besetzt werden.

Die in dieser Arbeit präsentierten Ergebnisse ließen sich auch dadurch erklären, dass Tätigkeitsfelder, in welchen vor allem berufsfachlich Qualifizierte beschäftigt sind, aus dem primären berufsfachlichen Bereich in sekundäre Teilarbeitsmärkte verlagert worden sind. Eine Erklärung dieser Entwicklung könnte etwa die Privatisierung öffentlicher Dienstleistungen oder die Auslagerung von Unternehmensteilen sein. **Die Hypothese Nr. 4: Beruflich Qualifizierte werden durch Hochschulabsolventen in einfache Positionen abgedrängt, kann daher nicht eindeutig bestätigt oder verworfen werden.**

Die Ausweitung von Niedriglohnbeschäftigung ging mit tiefgreifenden Veränderungen der Arbeitsmarktsegmentation einher. Von David Marsden wird für Großbritannien die These einer Ausweitung von „*entry tournaments*“ als unregulierte Einstiegswege in berufsfachliche Arbeitsmärkte vertreten. Er sieht hierin eine Verdrängung berufsfachlicher Arbeitsmärkte. Als Anzeichen solcher unstrukturierten Eintrittspfade in den berufsfachlichen Arbeitsmarkt nennt er den Rückgang des Anteils der Auszubildenden an der Gesamtbeschäftigung sowie die Ausweitung atypischer Beschäftigungsformen.

Für den deutschen Kontext lässt sich kein Rückgang von Ausbildungsaktivitäten erkennen. Es kann also nicht von einer Krise der dualen Berufsausbildung und ihrer Verdrängung durch neue, unstrukturierte Wege des Berufseintritts gesprochen werden.

Gleichzeitig kommt es aber zu einer starken Ausweitung atypischer Beschäftigungsformen im sekundären und im unstrukturierten Arbeitsmarktsegment.⁴³ Dies kann zumindest als Hinweis darauf gesehen werden, dass Beschäftigte – mit oder ohne Berufsausbildung – eine zunehmend längere Zeit in atypischen Beschäftigungsformen verbringen, bis wenigstens ein Teil von ihnen Zugang zu besser entlohten und stabilen Beschäftigungsverhältnissen erlangt.

Die Hypothese Nr. 5: Es kommt zu einer Ausweitung von „*entry tournaments*“, kann also nur teilweise bestätigt werden.

Anders als in Großbritannien stellt in Deutschland der Berufseintritt über atypische Beschäftigungsformen keine Alternative zur dualen Berufsausbildung dar. In einfachen Tätigkeiten, in denen die duale Berufsausbildung keine Bedeutung hat, haben sich atypische Beschäftigungsformen allerdings stark ausgeweitet. Hier könnten atypische Beschäftigungsverhältnisse zunehmende Bedeutung als Eintrittsweg in den Arbeitsmarkt gewonnen haben.

Es wurde gezeigt, dass Niedriglohnbeschäftigung vor allem im unstrukturierten Segment wächst.

Die Hypothese Nr. 6: Niedriglöhne wachsen vor allem im unstrukturierten Segment, kann eindeutig bestätigt werden.

Niedriglohnbeschäftigung ist nicht zusätzlich zur regulären Beschäftigung angewachsen. Vielmehr war das Wachstum mit einer massiven Verlagerung von Beschäftigung von der Mitte der Einkommensverteilung zum unteren Rand der Einkommensskala verbunden. Hintergrund dieser Entwicklung ist ein Rückgang externer berufsfachlicher Arbeitsmärkte. Diese sind teilweise von Unternehmen internalisiert, teilweise in das unstrukturierte Segment verlagert worden.

⁴³ Dabei werden unter atypischen Beschäftigungsformen befristete Beschäftigung, Teilzeitbeschäftigung mit 20 oder weniger Wochenstunden, Zeitarbeit und geringfügige Beschäftigung verstanden.

Die Aufstiegschancen aus dem Niedriglohnbereich in besser bezahlte Beschäftigung haben sich im Zeitverlauf verschlechtert. Die Hypothese Nr. 7 kann eindeutig bestätigt werden.

Welche Personengruppen waren von dieser Entwicklung besonders betroffen?

Die Hypothese Nr. 8: Personengruppen, innerhalb derer der Niedriglohnanteil hoch ist, haben schlechte Aufstiegschancen in besser bezahlte Tätigkeiten, kann nicht eindeutig bestätigt oder verworfen werden.

Auf der deskriptiven Ebene lässt sich für Frauen, Ausländer/innen und gering Qualifizierte bestätigen, dass diese Gruppen mit hohem Niedriglohnanteil auch schlechte Aufstiegschancen haben. Für Jüngere trifft die Hypothese schlechter Aufstiegschancen auf der deskriptiven Ebene nicht zu. Durch die Regressionsrechnung wurde gezeigt, dass die schlechten Aufstiegschancen von Frauen, Ausländer/innen und gering Qualifizierten vor allem damit zusammenhängen, dass diese auf Arbeitsplätzen mit schlechten Aufstiegschancen beschäftigt sind. Die schlechten Aufstiegschancen lassen sich also nicht an den Merkmalen der Person festmachen, weshalb die Hypothese Nr. 8 nicht eindeutig beantwortet werden kann.

Die Hypothese Nr. 9: Die Aufstiegschancen aus dem Niedriglohnbereich sind in unstrukturierten Arbeitsmärkten besonders schlecht, trifft nur teilweise zu.

Auf der deskriptiven Ebene kann diese Hypothese eindeutig bestätigt werden. In der Regressionsrechnung sind die Ergebnisse für gering Qualifizierte, die im unstrukturierten Segment tätig sind, nicht signifikant. Hat ein Beschäftigter im unstrukturierten Segment eine abgeschlossene Berufsausbildung, sind seine Aufstiegschancen besser als in der Referenzgruppe (berufsfachlicher Arbeitsmarkt). Für Qualifizierte im unstrukturierten Segment muss die Hypothese Nr. 9 also verworfen werden.

Beschäftigte aus dem internen Segment hatten allerdings über den gesamten Beobachtungszeitraum von 1998 bis 2007 hinweg bessere Aufstiegschancen als solche aus dem berufsfachlichen und dem unstrukturierten Segment. Die Verlagerung der Beschäftigung in das sekundäre unstrukturierte Segment führte zur Verschlech-

terung der Aufstiegschancen, da hier die Chancen sich hochzuarbeiten geringer sind als in den anderen Segmenten.

Generell erfolgten Aufstiege oft nicht betriebsintern, sondern über Betriebswechsel. Die besseren Aufstiegschancen für Beschäftigte des internen Segmentes bedeuten nicht, dass es sich um betriebsinterne Aufstiege handelt. Zum Teil handelt es sich um Übergänge von einem Großbetrieb (als Indikator für interne Arbeitsmärkte) in einen anderen Großbetrieb, also um Aufstiege über den externen Arbeitsmarkt.

Zur Erklärung dieses Phänomens gibt es noch Forschungsbedarf für zukünftige Arbeiten. Warum bringt die Zugehörigkeit zu einem Großbetrieb (als Indikator für interne Arbeitsmärkte) auch bei Betriebswechseln gute Aufstiegschancen mit sich?

Zur Beantwortung dieser Frage lassen sich hier zumindest einige Hypothesen formulieren: Die Segmentzugehörigkeit scheint eine Signalfunktion zu haben. Die besseren Aufstiegschancen für Beschäftigte aus dem internen Segment könnten darauf hindeuten, dass der Ersteintritt in den Arbeitsmarkt von großer Bedeutung ist. Gelingt einem Beschäftigten der Eintritt in den internen Arbeitsmarkt, so hat er auch im weiteren Erwerbsverlauf gute Aufstiegschancen. Erfolgt der Markteintritt im unstrukturierten Segment, so ist dies häufiger mit unsicherer und atypischer Beschäftigung verbunden. Dies ist ein Manko, welches möglicherweise den gesamten weiteren beruflichen Werdegang der Beschäftigten prägt. Sie bleiben mit großer Wahrscheinlichkeit im unstrukturierten Segment gefangen. Die Zugehörigkeit zum internen Arbeitsmarkt bzw. einem Großbetrieb könnte für die Unternehmen ein Signal für eine hohe Produktivität und Leistungsfähigkeit des Beschäftigten sein, was z. B. aus einem gegenüber Kleinbetrieben höheren Maß an beruflicher Weiterbildung resultieren könnte.

Da Aufstiege aus dem Niedriglohnsektor im gesamten Beobachtungszeitraum meist mit kleinen Einkommensveränderungen und selten mit sehr großen Einkommenssprüngen verbunden waren (Abschnitt 7.3.2), verringerte der zunehmende Abstand der Segmente die Aufstiegschancen von Niedriglohnbeschäftigten. Eine Kompensa-

tion dieser Entwicklung durch eine größere Durchlässigkeit der Segmente war nicht erkennbar. Ein Großteil der Beschäftigten verblieb im Folgejahr im selben Segment (Abschnitt 8.5). Durch die größeren Lohnabstände der Segmente ohne gleichzeitige Erhöhung der Durchlässigkeit haben sich die Chancen, aus dem Niedriglohnbereich aufzusteigen, im Zeitverlauf verschlechtert.

Die Ergebnisse der Analyse aus segmentationstheoretischer Perspektive lassen sich wie folgt zusammenfassen: Unterschiedliche Beschäftigungsrisiken kumulieren in bestimmten Arbeitsmarktsegmenten. Im unstrukturierten Segment kommen hohe Anteile an Niedriglohnbeschäftigung und atypische Beschäftigungsformen zusammen. Gleichzeitig haben sich die Chancen auf einen Übergang in besser entlohnte Beschäftigung im Zeitverlauf verschlechtert. Der Grund hierfür ist, dass der Abstand zwischen dem primären internen und dem sekundären unstrukturierten Segment immer größer geworden ist. Besonders betroffen von dieser Entwicklung sind Personengruppen, die im sekundären unstrukturierten Segment überdurchschnittlich häufig vertreten sind. Hierzu zählen Frauen, Jüngere und Ausländer/innen. Auch auf der Ebene von Wirtschaftszweigen sind hohe Niedriglohnanteile häufig mit einer großen Verbreitung unstrukturierter Arbeitsmärkte im Wirtschaftszweig verbunden. Mit dem Wachstum von Niedriglöhnen haben sich allerdings meist auch interne Arbeitsmärkte innerhalb des Wirtschaftszweiges ausgeweitet. Damit zeigt sich auch auf der Ebene von Wirtschaftszweigen eine Polarisierung in Beschäftigungsverhältnisse mit guten und schlechten Beschäftigungsbedingungen.

Das zentrale Ergebnis dieser Analyse lautet: Die Ausweitung von Niedriglohnbeschäftigung seit Mitte der 1990er Jahre hat zu einer Zunahme und Verfestigung sozialer Ungleichheit geführt. Da Erwerbstätigkeit für viele die wichtigste Einkommensquelle ist und die meisten Sozialleistungen an eine vorhergehende Erwerbstätigkeit gekoppelt sind, bewirkt eine Verfestigung sozialer Ungleichheit im Arbeitsmarkt auch gesamtgesellschaftlich eine Zunahme sozialer Ungleichheit.

Möglichkeiten zur Bekämpfung sozialer Ungleichheit im Arbeitsmarkt

Die zunehmende Segmentation des Arbeitsmarktes ist ein eindeutiges Zeichen für eine Ausweitung sozialer Ungleichheit im Arbeitsmarkt, welche politisches Handeln dringend erforderlich macht. Maßnahmen zur Verringerung der Segmentation lassen sich danach unterscheiden, ob sie bei den Arbeitsplätzen, den Beschäftigten oder den Allokationsprinzipien zwischen beiden ansetzen (vgl. Sengenberger 1987: 68).

Eine erste Handlungsoption besteht darin, die Unterschiede im Hinblick auf das Einkommen und weitere Beschäftigungsbedingungen zwischen Arbeitsplätzen und Beschäftigungsformen zu verringern. Die sinkende Tarifbindung und zunehmende Möglichkeiten, Tarifstandards durch atypische Beschäftigungsformen, entsendete Arbeitnehmer oder die Auslagerung von Unternehmensteilen zu umgehen, haben dazu geführt, dass wachsende Teile der Beschäftigten von den guten Beschäftigungsbedingungen im Kern des Beschäftigungssystems abgekoppelt worden sind. Das deutsche Beschäftigungssystem ist zunehmend weniger inklusiv geworden.

Ein zentraler Ansatzpunkt, um dieser Entwicklung entgegenzuwirken, wäre die Einführung eines gesetzlichen Mindestlohns. Ein Mindestlohn in der Höhe der Niedriglohnschwelle würde theoretisch zur Auflösung des sekundären Arbeitsmarktsegmentes führen. Dies resultiert daraus, dass die Niedriglohnschwelle bei zwei Dritteln des Medians der Stundenlöhne liegt. Werden alle Stundenlöhne unterhalb der Niedriglohnschwelle auf das Niveau der Niedriglohnschwelle angehoben, beeinflusst dies den Median nicht, weil für seine Berechnung nur die Anzahl der Einkommensbezieher unterhalb des Medians relevant ist und sich diese nicht verändert. In der Realität ist allerdings zu erwarten, dass sich bei Einführung eines Mindestlohns das gesamte Einkommensgefüge nach oben verschiebt. Somit würden Beschäftigte, die zuvor Stundenlöhne unterhalb des Medians hatten, dann gegebenenfalls mehr als den Median verdienen, wodurch sich der Median und damit auch die Niedriglohnschwelle nach oben verschieben würden. Ein in Relation zur Niedriglohnschwelle hoher Mindestlohn könnte den Niedriglohnbereich und damit das sekundäre Ar-

beitsmarktsegment verkleinern, aber nicht komplett auflösen. Dies zeigt sich auch am Beispiel Frankreichs. Durch einen Mindestlohn, der nah an der Niedriglohnschwelle liegt, ist dort der Niedriglohnbereich viel kleiner als in Deutschland, liegt aber immer noch bei etwa 12% der Beschäftigten. Der Mindestlohn hat hier also vor allem zu einer Komprimierung der Einkommensverteilung im unteren Einkommensbereich beigetragen. Extrem niedrige Stundenlöhne, wie wir sie heute in Deutschland finden, wären bei einem allgemeinen, branchenübergreifenden Mindestlohn nicht mehr möglich.

In die gleiche Richtung wie ein gesetzlicher Mindestlohn würde eine höhere Allgemeinverbindlichkeit von Tarifverträgen oder ein Tariftreuegesetz wirken. Dies würde nicht nur die Position von Beschäftigten im unteren Einkommensbereich stärken, sondern auch das Lohnniveau insgesamt stabilisieren.

Im Hinblick auf atypische Beschäftigungsformen wie Leiharbeit, Minijobs und befristete Beschäftigung könnten innerhalb von Betrieben Obergrenzen für deren Einsatz festgelegt werden. Die zunehmende Nutzung atypischer Beschäftigung könnte alternativ oder ergänzend auch durch eine Verpflichtung von Betrieben, für Beschäftigte in unsicheren oder atypischen Beschäftigungsverhältnissen mindestens den gleichen Lohn wie für Stammbeschäftigte zu zahlen, eingedämmt werden. Dies müsste jedoch auch effektiv durchgesetzt und kontrolliert werden. Darüber hinaus könnte es – ähnlich wie etwa für Leiharbeitskräfte in Frankreich – eine zusätzliche Prämie geben, um atypisch Beschäftigte für die meist größere Beschäftigungsunsicherheit zu entschädigen.

Eine zweite Handlungsoption besteht darin, die Qualifikationsunterschiede zwischen Beschäftigten zu verringern. Dabei kommt dem dualen System der Berufsausbildung eine zentrale Rolle zu. Das Ziel sollte ein gesamtwirtschaftlich möglichst hohes Qualifikationsniveau sein. Der Anteil von Jugendlichen ohne Ausbildungsabschluss müsste gesenkt werden, was auch der Gefahr eines zukünftigen Fachkräftemangels entgegenwirken könnte. Gleichzeitig müsste es Beschäftigten leichter gemacht werden, Ausbildungsabschlüsse nachzuholen. In diesem Kontext wäre

auch die Anerkennung von im Ausland erworbenen Berufsabschlüssen zu erleichtern. Hier werden bislang große Potentiale verschenkt, was für die Betroffenen ebenso wie für die Gesamtwirtschaft problematisch ist (Brussig et al. 2009).

Eine dritte Handlungsoption liegt in der Beeinflussung der Allokation von Arbeitskräften auf Arbeitsplätze. Hierbei ist es von zentraler Bedeutung, dass das Qualifikationsniveau von Beschäftigten mit dem Anforderungsniveau und der Entlohnung des Arbeitsplatzes, auf dem sie beschäftigt sind, zusammenpasst.

Dies hat sich in den letzten Jahren auseinanderentwickelt. Im Jahr 2007 hatten bereits mehr als drei Viertel aller Niedriglohnbeschäftigten eine abgeschlossene Berufsausbildung oder einen Hochschulabschluss und dieser Anteil ist im Zeitverlauf deutlich gestiegen. Immer mehr berufsfachlich Qualifizierte finden sich also im Niedriglohnbereich wieder. Hintergrund dieser Entwicklung ist die abnehmende Inklusivität des deutschen Beschäftigungssystems. Durch die Auslagerung von Tätigkeiten in tarifvertraglich nicht abgesicherte Bereiche und durch die Ausweitung atypischer Beschäftigungsformen sind immer mehr qualifizierte Beschäftigte im sekundären Arbeitsmarktsegment beschäftigt. Auch vor dem Hintergrund der Diskussion über einen drohenden Fachkräftemangel erscheint diese Entwicklung problematisch. Für Beschäftigte erscheinen Investitionen in die eigene Qualifikation weniger attraktiv. Mit dem dualen Ausbildungssystem gerät somit ein zentrales Element des deutschen Beschäftigungssystems unter Druck. Neben den schon angesprochenen Maßnahmen zu Reduzierung der Unterschiede zwischen Beschäftigungsformen sind hier auch die Arbeitsagenturen gefordert. Statt Arbeitslose unter Druck zu setzen, jeden verfügbaren Job anzunehmen, sollte eine passgenaue Vermittlung in nachhaltige Beschäftigung Priorität haben.

Trotz der Diskussion über Fachkräftemangel sollte bedacht werden, dass es für einen Teil der qualifizierten Beschäftigten keine ihrem Qualifikationsniveau angemessenen Stellen gibt. Dies liegt auch daran, dass in den letzten Jahren vor allem die Ausweitung von Minijobs und Niedriglohnjobs gefördert wurde. Stattdessen sollte die Beschäftigungspolitik einen Schwerpunkt auf die Schaffung anspruchsvoller

Stellen legen. Hierdurch würden qualifizierte Beschäftigte aus der Konkurrenz um Niedriglohnjobs herausgenommen und am unteren Rand des Beschäftigungssystems würden Stellen für gering Qualifizierte frei, die bisher gegenüber den besser qualifizierten Bewerben meistens nicht zu Zuge kommen. Die genannten Einflussmöglichkeiten bei der Allokation von Arbeitskräften auf Arbeitsplätze würden dazu führen, dass vor allem berufsfachlich qualifizierte Beschäftigte wieder im primären berufsfachlichen Segment beschäftigt würden. Damit könnte der Trend einer Verlagerung ihrer Beschäftigung in das sekundäre und das unstrukturierte Segment umgekehrt werden.

Insgesamt ist zu konstatieren, dass eine Gegensteuerung gegen die zunehmende Segmentierung des deutschen Arbeitsmarktes sehr weitreichender Maßnahmen bedarf. Wie ausgeführt, hätten hierbei die Einführung eines allgemeinen gesetzlichen Mindestlohns, eine Stärkung und Stabilisierung des Tarifsystems, Tariftreugesetze sowie die gleiche Bezahlung von atypisch Beschäftigten und Stammbeschäftigten eine zentrale Bedeutung. Wenn solche Maßnahmen gegen die zunehmende Verfestigung der sozialen Ungleichheit im Arbeitsmarkt unterblieben, könnte sich das deutsche Beschäftigungsmodell in Richtung des angelsächsischen Beschäftigungsmodells verändern. Die zukünftige Entwicklung ist über die genannten Stellschrauben gestaltbar und hängt von den Zielen und dem Handeln politischer Entscheidungsträger ab.

Literatur

- Andreß, Hans-Jürgen (1992): Verlaufsdatenanalyse. In: Historical Social Research; Supplement No. 5. Zentrum für Historische Sozialforschung. Köln.
- Andreß, Hans-Jürgen/Golsch, Katrin (2011): Applied Panel Data Analysis for Economic and Social Surveys. Wiley. (Im Erscheinen.)
- Appelbaum, Eileen/Bernhardt, Annette/Murnane, Richard J. (2003): Low-Wage America: An Overview. In: Appelbaum, Eileen/Bernhardt, Annette/Murnane, Richard J. (eds.) Low-Wage America. How Employers Are Reshaping Opportunity in the Workplace. New York: Russell Sage Foundation, pp. 1-29.
- Appelbaum, Eileen/Bosch, Gerhard/Gautié, Jérôme/Mason, Geoff/Mayhew, Ken/Salverda, Wiemer/Schmitt, John/Westergaard-Nielsen, Niels (2010): Introduction and Overview. In: Gautié, Jérôme/Schmitt, John (eds.): Low Wage Work in the Wealthy World. New York: Russell Sage Foundation, pp. 1-32.
- Atkinson, A. B./Bourguignon, F./Morrison, C. (1992): Empirical Studies of Earnings Mobility. Chur (UK): Harwood Academic Publishers.
- Auer, Peter/Cazes, Sandrine (2002): Employment stability in an age of flexibility. Evidence from industrialized countries. International Labour Office, Geneva.
- Baden, Christian/Kober, Thomas/Schmid, Alfons (1992): Technischer Wandel und Arbeitsmarktsegmentation. In: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 1/1992: 61-72.
- Bäcker, Gerhard/Brussig, Martin/Jansen, Andreas/Knuth, Matthias/Nordhause-Janz, Jürgen (2009): Ältere Arbeitnehmer: Erwerbstätigkeit und soziale Sicherheit im Alter. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften/GWV Fachverlage GmbH.
- Biehler, Hermann/Brandes, Wolfgang (1981): Arbeitsmarktsegmentation in der Bundesrepublik Deutschland. Frankfurt/New York: Campus.
- Bispinck, Reinhard (2005): Tarifliche Senioritätsregelungen. Eine Analyse von tariflichen Regelungen in ausgewählten Tarifbereichen. Informationen zur Tarifpolitik; Elemente qualitativer Tarifpolitik, Nr. 59. Düsseldorf.
- Blien, Uwe (1986): Unternehmensverhalten und Arbeitsmarktstruktur. Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 103. Nürnberg.
- Blinder, Alan S. (1973): Wage discrimination: Reduced form and structural variables. In: Journal of Human Resources 4/1973: 436-455.
- Blossfeld, Hans-Peter (1985): Berufseintritt und Berufsverlauf. In: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 2/1985: 177-197.
- Blossfeld, Hans-Peter/Mayer, Karl Ulrich (1988): Arbeitsmarktsegmentation in der Bundesrepublik Deutschland. Eine empirische Überprüfung von Segmentationstheorien aus der Perspektive des Lebenslaufs. In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie 2/1988: 262-283.
- BMFSFJ (2005): Fünfter Bericht zur Lage der älteren Generation in der Bundesrepublik Deutschland. Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend. Berlin.
- Bosch, Gerhard (1998): Mehr Beschäftigung durch Lohndifferenzierung. In: Institut Arbeit und Technik: Jahrbuch 1997/98. Gelsenkirchen, S. 26-39.
- Bosch, Gerhard (2008): Herausforderungen für das deutsche Berufsbildungssystem. In: Zimmer, Gerhard/Dehnbostel, Peter (Hrsg.): Berufsausbildung in der Entwicklung – Positionen und Leitlinien: duales System, schulische Ausbildung, Übergangssystem, Modularisierung, Europäisierung. Bielefeld: Bertelsmann, S. 47-67.

- Bosch, Gerhard (2010): Low-wage work in five European countries and the United States - Lessons from a comparative study. How can bad jobs be made more bearable? Universities of Strathclyde, Cardiff and Oxford. Presentation at the University of Oxford, 21.09.2010.
- Bosch, Gerhard/Haipeter, Thomas/Latniak, Erich/Lehndorff, Steffen (2007): Demontage oder Revitalisierung? Das deutsche Beschäftigungsmodell im Umbruch. In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie 2/2007: 318-339.
- Bosch, Gerhard/Kalina, Thorsten (2007): Mehr Niedriglöhne in Deutschland. Daten, Fakten, Ursachen. In: Bosch, Gerhard/Weinkopf, Claudia (Hrsg.): Arbeiten für wenig Geld. Niedriglohnbeschäftigung in Deutschland. Frankfurt: Campus, S. 20-105.
- Bosch, Gerhard/Kalina, Thorsten/Weinkopf, Claudia (2008): Niedriglohnbeschäftigte auf der Verliererseite. In: WSI-Mitteilungen 8/2008: 423-430.
- Bosch, Gerhard/Mayhew, Ken/Gautié, Jérôme (2010): Industrial Relations, Legal Regulations, and Wage Setting. In: Gautié, Jérôme/Schmitt, John (eds.): Low Wage Work in the Wealthy World. New York: Russell Sage Foundation, pp. 91-146.
- Bosch, Gerhard/Weinkopf, Claudia (Hrsg.) (2007): Arbeiten für wenig Geld. Niedriglohnbeschäftigung in Deutschland. Frankfurt/New York: Campus.
- Brussig, Martin/Dittmar, Vera/Knuth, Matthias (2009): Verschenkte Potenziale. Fehlende Anerkennung von Qualifikationsabschlüssen erschwert die Erwerbsintegration von ALG II-Bezieher/innen mit Migrationshintergrund. IAQ-Report 8/2009. Duisburg: Institut Arbeit und Qualifikation.
- Cabral Vieira, José António (2005): Low-wage mobility in the Portuguese labour market. In: Portuguese Economic Journal 4/2005: 1-14.
- Cappellari, Lorenzo (2004): Earnings mobility among Italian low paid workers. IZA Discussion Paper No. 1068. Forschungsinstitut zur Zukunft der Arbeit. Bonn.
- CBO (2006): Changes in the low-wage labor markets between 1979 and 2005. Congress of the United States. Congressional Budget Office, Washington.
- Coulon, Augustine de/Zürcher, Boris A. (2001): Low-Pay mobility in the Swiss labor market. Department of Economics Working Paper No. 447, Queen Mary University of London.
- Doeringer, Peter B./Piore, Michael J. (1971): Internal labor markets and manpower analysis. Lexington, Massachusetts: Heath Lexington Books.
- Drews, Nils/Hamann, Silke/Köhler, Markus/Krug, Gerhard, Wübbeke, Christina/ Autoren-gemeinschaft „ITM-Benutzerhandbücher“ (2006): Variablen der schwach anonymisierten Version der IAB-Beschäftigtenstichprobe 1975-2001. FDZ Datenreport 1/2006.
- Drexel, Ingrid (1980): Die Krise der Anlernung im Arbeitsprozess: betriebliche und gesellschaftliche Ursachen der Trennung von Qualifizierung und Produktion. In: Soziale Welt 3/1980: 368-395.
- Dunlop, John T. (1966): Job vacancy measures and economic analysis. The measurement and interpretation of job vacancies: A conference report. National Bureau of Economic Research. New York: Columbia University Press.
- Eichhorst, Werner/Gartner, Hermann/Krug, Gerhard/Rhein, Thomas/Wiedemann, Eberhard (2005): Niedriglohnbeschäftigung in Deutschland und im internationalen Vergleich. In: Allmendinger, Jutta/Eichhorst, Werner/Walwei, Ulrich (Hrsg.): IAB-Handbuch Arbeitsmarkt. Analysen, Daten, Fakten (IAB-Bibliothek, 01). Frankfurt am Main u. a.: Campus, S. 107-142.

- Ellguth, Peter/Kohaut, Susanne (2005): Tarifbindung und betriebliche Interessenvertretung: Aktuelle Ergebnisse aus dem IAB-Betriebspanel. In: WSI-Mitteilungen 7/2005: 398-403.
- Ellguth, Peter/Kohaut, Susanne (2007): Tarifbindung und betriebliche Interessenvertretung: Aktuelle Ergebnisse aus dem IAB-Betriebspanel 2006. In: WSI-Mitteilungen 9/2007: 511-514.
- Ellguth, Peter/Kohaut, Susanne (2010): Tarifbindung und betriebliche Interessenvertretung: Aktuelle Ergebnisse aus dem IAB-Betriebspanel 2009. In: WSI-Mitteilungen 4/2010: 204-209.
- Erlinghagen, Marcel (2006): Erstarrung, Beschleunigung oder Polarisierung? Graue Reihe des Instituts Arbeit und Technik 1/2006. Gelsenkirchen.
- Erlinghagen, Marcel/Mühge, Gernot (2006): Wie kann man die Beständigkeit von Beschäftigungsverhältnissen messen? Durchschnittliche Betriebszugehörigkeitsdauer und Überlebensrate: zwei Messkonzepte im Vergleich. In: Wirtschaftswissenschaftliches Studium 6/2006: 308-315.
- European Commission (2004): Employment in Europe 2004. Luxemburg.
- Fabig, Holger (1999): Einkommensdynamik im internationalen Vergleich. Eine empirische Mobilitätsanalyse mit Panel-Daten. Frankfurt/New York: Campus.
- Fairlie, Robert W. (1999): The absence of the African-American owned business: An analysis of the dynamics of self-employment. In: Journal of Labor Economics 1/1999: 80-108.
- Fairlie, Robert W. (2006): An Extension of the Oaxaca-Blinder decomposition technique to logit and probit models. IZA Discussion Paper No. 1917. Bonn.
- Fertig, Michael/Kluve, Jochen/Scheuer, Markus (2004): Aspekte der Entwicklung von Minijobs. Abschlussbericht. Rheinisch-Westfälisches Institut für Wirtschaftsforschung. Essen.
- FES (1998): Wirtschaftliche Leistungsfähigkeit, sozialer Zusammenhalt, ökologische Nachhaltigkeit. Drei Ziele – ein Weg. Zukunftskommission der Friedrich-Ebert-Stiftung. Bonn: Dietz.
- Finegold, David/Soskice, David (1988): The Failure of Training in Britain: Analysis and Prescription. In: Oxford Review of Economic Policy 3/1988: 21-51.
- Geissler, Rainer (2002): Die Sozialstruktur Deutschlands. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Goebel, Jan/Krause, Peter/Schupp, Jürgen (2005): Mehr Armut durch steigende Arbeitslosigkeit. In: DIW-Wochenbericht 10/2005: 725-730.
- Grimshaw, Damian/Rubery, Jill (1998): Integrating the Internal and External Labour Markets. In: Cambridge Journal of Economics 2/1998: 199-220.
- Grimshaw, Damian/Ward, Kevin G./Rubery, Jill/Beynon, Huw (2001): Organisations and the Transformation of the Internal Labour Market. In: Work, Employment & Society 1/2001: 25-54.
- Grotheer, Michael/Struck, Olaf (2006): The case of Eastern and Western Germany – employment stability and labour market flexibility. In: Köhler, Christoph/Junge, Kyra/Schröder, Tim/Struck, Olaf (eds.): Trends in employment stability and labour market segmentation. SFB 580 Mitteilungen, Heft 16, S. 130-144.
- Hall, Peter A./Soskice, David (2001): Varieties of Capitalism: The Institutional Foundations of Comparative Advantage. Oxford: Oxford University Press.

- Hank, Karsten (2004): Effects of early life family events on women's late life labour market behaviour: An analysis of the relationship between childbearing and retirement in Western Germany. In: *European Sociological Review* 3/2004: 189-198.
- Heckman, James J. (1974): ShadowWages, MarketWages and Labor Supply. In: *Econometrica* 4/1974: 679-693.
- Heckman, James J. (1976): The Common Structure of Statistical Models of Truncation, Sample Selection and Limited Dependent Variables and a Simple Estimator for Such Models. In: *Annals of Economic and Social Measurement* 5/1976: 475-492.
- Heckman, James J. (1979): Sample Selection Bias as a Specification Error. In: *Econometrica* 1/1979: 153-161.
- Heckman, James J. (1981a): Heterogeneity and state dependence. In: Rosen, Sherwin (ed.): *Studies in Labor Markets*. Chicago, IL: Chicago Press.
- Heckman, James J. (1981b): The incidental parameters problem and the problem of initial conditions in estimating a discrete time-discrete data stochastic process. In: Manski, Charles F./McFadden, Daniel L. (eds.): *Structural Analysis of Discrete Data with Econometric Applications*. Cambridge, MA: MIT Press, pp. 114-178.
- Hieming, Bettina/Jaehrling, Karen/Kalina, Thorsten/Vanselow, Achim/Weinkopf, Claudia (2006): Der Arbeitsmarkt für „einfache“ Dienstleistungstätigkeiten: Beschäftigungschancen für gering Qualifizierte? In: *Sozialer Fortschritt* 8/2006: 208-214.
- Hradil, Stefan (1999): *Soziale Ungleichheit in Deutschland*. Opladen: Leske und Budrich. 7. Auflage.
- Jann, Ben (2006): FAIRLIE: Stata module to generate nonlinear decomposition of binary outcome differentials. <http://ideas.repec.org/c/boc/bocode/s456727.html>.
- Kalina, Thorsten (2008): Niedriglohnbeschäftigung in Deutschland: Sprungbrett oder Sackgasse? In: *Arbeit* 17, S. 21-37.
- Kalina, Thorsten/Weinkopf, Claudia (2008a): Konzentriert sich die steigende Niedriglohnbeschäftigung in Deutschland auf atypisch Beschäftigte? In: *Zeitschrift für Arbeitsmarktforschung* 4/2008: 447-469.
- Kalina, Thorsten/Weinkopf, Claudia (2008b): Weitere Zunahme der Niedriglohnbeschäftigung: 2006 bereits rund 6,5 Millionen Beschäftigte betroffen. *IAQ-Report* 1/2008. Gelsenkirchen: Institut Arbeit und Qualifikation.
- Kalina, Thorsten/Weinkopf, Claudia (2009): Niedriglohnbeschäftigung 2007 weiter gestiegen – zunehmende Bedeutung von Niedrigstlöhnen. *IAQ-Report* 5/2009. Duisburg: Institut Arbeit und Qualifikation.
- Kaltenborn, Bruno/Klös, Hans-Peter (2002): Niedriglöhne und Kombi-Einkommen – Sackgasse oder Ausgangspunkt einer Karriere? Eine Mobilitätsuntersuchung für Westdeutschland 1984/96. In: Dann, Sabine et al. (Hrsg.): *Kombi-Einkommen – Ein Weg aus der Sozialhilfe?* Baden-Baden: Nomos, S. 141-157.
- Keese, Mark/Puymoyen, Agnès/Swain, Paul (1998): The incidence and dynamics of low-paid employment in OECD countries. In: Asplund, Rita/Sloane, Peter J./Theodossiou, Ioannis (eds.): *Low pay and earnings mobility in Europe*. Cheltenham/ Northampton: Edward Elgar, pp. 223-265.
- Kerr, Clark (1954): The balkanization of labor markets. In: Bakke, E. Wight et al. (Hrsg.): *Labor mobility and economic opportunity*. Cambridge, Massachusetts: Technology-Press of MIT, pp. 92-110.

- Kocka, Jürgen/Staudinger, Ursula M. (2009): Altern in Deutschland. Halle (Saale): Dt. Akad. der Naturforscher Leopoldina. Altern in Deutschland Band 9, Nova Acta Leopoldina Neue Folge Nummer 371, Band 107.
- Köhler, Christop/Goetzelt, Ina/Schröder, Tim (2006): Firm-employment systems and labour market segmentation – an old approach to a new debate? In: Köhler, Christoph/Junge, Kyra/Schröder, Tim/Struck, Olaf (eds.): Trends in employment stability and labour market segmentation. SFB 580 Mitteilungen, Heft 16, p. 22-32. Universität Jena.
- Köhler, Christoph/Preisendörfer, Peter (1988): Innerbetriebliche Arbeitsmarktsegmentation in Form von Stamm- und Randbelegschaften. In: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 2/1988: 268-277.
- Köhler, Christoph/Struck, Olaf/Bultemeier, Anja (2004): Geschlossene, offene und marktförmige Beschäftigungssysteme – Überlegungen zu einer empiriegeleiteten Typologie. In Köhler, Christoph et al. (Hrsg.): Beschäftigungsstabilität und betriebliche Beschäftigungssysteme in West- und Ostdeutschland. SFB 580 Mitteilungen, Heft 14, S. 49-74. Universität Jena.
- Köhler, Christoph/Struck, Olaf/Grotheer, Michael/Krause, Alexandra/Krause, Ina/Schröder, Tim (2008): Offene und geschlossene Beschäftigungssysteme. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Kommission für Zukunftsfragen (1996): Erwerbstätigkeit und Arbeitslosigkeit in Deutschland. Entwicklung, Ursachen und Maßnahmen. Teil I: Entwicklung von Erwerbstätigkeit und Arbeitslosigkeit in Deutschland und anderen frühindustrialisierten Ländern. Bonn: Kommission für Zukunftsfragen der Freistaaten Bayern und Sachsen.
- Kreyenfeld, Michaela/Konietzka, Dirk/Geisler, Esther/Böhm, Sebastian (2007): Gibt es eine zunehmende bildungsspezifische Polarisierung der Erwerbsmuster von Frauen? Analysen auf Basis der Mikrozensus 1976–2004. MPIDR WORKING PAPER WP 2007-013 MARCH 2007. Max-Planck-Institut für demografische Forschung, Rostock.
- Kruse, Andreas (2000): Psychologische Beiträge zur Leistungsfähigkeit im mittleren und höheren Erwachsenenalter – eine ressourcenorientierte Perspektive. In: Rothkirch, Christoph von (Hrsg.): Altern und Arbeit. Berlin: Sigma, S. 72-87.
- Lutz, Burkart/Köhler, Christoph/Grünert, Holle/Struck, Olaf (2007): The German model of labour market segmentation – tendencies of change. In: Économies et sociétés, Série "Socio-Économie du Travail", AB, n°28, 6/2007, pp. 1057-1088.
- Marsden, David (1999): A theory of employment systems: micro-foundations of societal diversity. Oxford University Press.
- Marsden, David (2004): The 'Network Economy' and models of the employment contract. In: British Journal of Industrial Relations 4/2004: 659-684.
- Marsden, David (2007): Labour market segmentation in Britain: the decline of occupational labour markets and the spread of 'entry tournaments'. In: Économies et sociétés, Série "Socio-Économie du Travail", AB, n°28, 6/2007, pp. 965-998.
- Mason, Geoff/Salverda, Wiemer (2010): Low pay, working conditions, and living standards. In: Gautié, Jérôme/Schmitt, John (eds.): Low-wage work in the wealthy world. New York: Russell Sage Foundation, pp. 35-90.
- Oaxaca, Ronald (1973): Male-Female wage differentials in urban labor markets. In: International Economic Review 3/1973: 693-709.
- OECD (1996): Employment Outlook. Paris.
- OECD (1997): Employment Outlook. Paris.

- Osterman, Paul (1987): Choice of employment systems in internal labor markets. In: *Industrial Relations* 1/1987: 46-67.
- Reinberg, Alexander/Hummel, Markus (2002): Qualifikationsspezifische Arbeitslosenquoten – reale Entwicklung oder statistisches Artefakt? In: *IAB-Werkstattbericht* 4/2002: 3-35.
- Reinberg, Alexander/Schreyer, Franziska (2003): Studieren lohnt sich auch in Zukunft. *IAB-Kurzbericht* 20/2003.
- Rhein, Thomas/Gartner, Hermann/Krug, Gerhard (2005): Niedriglohnsektor. Aufstiegschancen für Geringverdiener verschlechtert. *IAB-Kurzbericht* 3/2005.
- Rhein, Thomas/Stamm, Melanie (2006): Niedriglohnbeschäftigung in Deutschland – deskriptive Befunde zur Entwicklung seit 1980 und Verteilung auf Berufe und Wirtschaftszweige. *IAB-Forschungsbericht* 12/2006, Nürnberg.
- Riede, Thomas/Emmerling, Dieter (1994): Analysen zur Freiwilligkeit der Auskunfterteilung im Mikrozensus. Sind Stichprobenergebnisse bei freiwilliger Auskunfterteilung verzerrt? In: *Wirtschaft und Statistik* 9/1994: 733-742.
- Schäfer, Claus (1996): Armut trotz Arbeit. In: Pohl, Gerd/Schäfer, Claus (Hrsg.): *Niedriglöhne. Die unbekannte Realität: Armut trotz Arbeit*. Hamburg: VSA-Verlag, S. 57-77.
- Schäfer, Claus (2003): Effektiv gezahlte Niedriglöhne in Deutschland. In: *WSI-Mitteilungen* 7/2003: 420-428.
- Schank, Thorsten/Schnabel, Claus/Stephani, Jens (2008): Geringverdiener – Wem und wie gelingt der Aufstieg? *IAB Discussion Paper* 14/2008, Nürnberg.
- Schmucker, Alexandra/Seth, Stefan (2008): BA-Beschäftigtenpanel 1998–2006 – Codebuch. *FDZ Datenreport* 01/2008. Nürnberg: Forschungsdatenzentrum der Bundesagentur für Arbeit.
- Schnabel, Claus/Wagner, Joachim (2006): The Persistent Decline in Unionization in Western and Eastern Germany, 1980–2004: What Can We Learn from a Decomposition Analysis? *IZA Discussion Paper* 2388. Bonn: Institute for the Study of Labor (IZA).
- Sengenberger, Werner (1975): *Arbeitsmarktstruktur – Ansätze zu einem Modell des segmentierten Arbeitsmarkts*. Frankfurt/München.
- Sengenberger, Werner (1987): *Struktur und Funktionsweise von Arbeitsmärkten. Die Bundesrepublik im internationalen Vergleich*. Frankfurt/New York: Campus.
- Sesselmeier, Werner/Blauermel, Gregor (1997): *Arbeitsmarkttheorien*. Heidelberg: Physica.
- Sinn, Hans-Werner/Geis, Wido/Holzner, Christian (2009): Die Agenda 2010 und die Armutsgefährdung. In: *Ifo-Schnelldienst* 17/2009: 23-27.
- Sinn, Hans-Werner/Meister, Wolfgang/Ochel, Wolfgang/Werding, Martin (2007): Reformkonzepte zur Erhöhung der Beschäftigung im Niedriglohnbereich: Ein Überblick. In: *Ifo-Schnelldienst* 4/2007: 3-20.
- Solow, Robert M. (2007): Vorwort. In: Bosch, Gerhard/Weinkopf, Claudia (Hrsg.): *Arbeiten für wenig Geld. Niedriglohnbeschäftigung in Deutschland*. Frankfurt: Campus, S. 7-14.
- Statistisches Bundesamt (2008): *Atypische Beschäftigung auf dem deutschen Arbeitsmarkt*. Wiesbaden.
- Streeck, Wolfgang (1991): On the Institutional Conditions of Diversified Quality Production. In: Matzner, Egon/Streeck, Wolfgang (eds.): *Beyond Keynesianism. The Socio-Economics of Production and Employment*. London: Edward Elgar, pp. 21-61.

- Streeck, Wolfgang (2000): Ist die Einrichtung eines „Niedriglohnsektors“ die letzte Beschäftigungschance für gering qualifizierte Arbeitnehmer? In: Otto Brenner Stiftung (Hrsg.): Niedriglohnsektor und Lohnsubventionen im Spiegel des Arbeits- und Sozialrechts. Frankfurt am Main: Bund Verlag, S. 11-23.
- Struck, Olaf (2006): Flexibilität und Sicherheit. Empirische Befunde, theoretische Konzepte und institutionelle Gestaltung von Beschäftigungsstabilität. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Szydlík, Marc (1990): Die Segmentierung des Arbeitsmarktes in der Bundesrepublik Deutschland: eine empirische Analyse mit Daten des sozio-ökonomischen Panels, 1984-1988. Berlin: Sigma.
- Thurow, Lester C. (1969): Poverty and discrimination. Washington D. C.: Brookings Institution.
- Urban, Dieter (1995): Logit-Analyse. Statistische Verfahren zur Analyse von Modellen mit qualitativen Response-Variablen. Stuttgart: Gustav Fischer.
- Voss-Dahm, Dorothea (2009): Über die Stabilität sozialer Ungleichheit im Betrieb. Verkaufsarbeit im Einzelhandel. Berlin: Sigma.
- Wagner, Gert G./Frick, Joachim R./Schupp, Jürgen (2007): The German Socio-Economic Panel Study (SOEP) – Scope, Evolution and Enhancements. In: Schmollers Jahrbuch 1/2007: 139-169.
- Wenger, Helmut (1984): Segmentation am Arbeitsmarkt und Arbeitslosigkeit. Frankfurt/New York: Campus.
- Wooldridge, Jeffrey M. (2003): Introductory Econometrics: a modern approach. 2nd edition. Mason, Ohio [u. a.] : Thomson.

Tabellenanhang

Tabelle 50: Anteilswerte und Standardfehler der in der Regressionsrechnung verwendeten Variablen (Deutschland, abhängig Beschäftigte)

Unabhängige Variable		1995		2006	
Variable	Ausprägung	Anteil	Standard-abweichung	Anteil	Standard-abweichung
Geschlecht	Männer	0,563	0,496	0,502	0,500
	Frauen	0,437	0,496	0,498	0,500
Alter	unter 25 Jahre	0,072	0,258	0,048	0,214
	25 bis 34	0,278	0,448	0,205	0,404
	35 bis 44	0,273	0,445	0,335	0,472
	45 bis 54	0,232	0,422	0,264	0,441
	55 und mehr	0,145	0,352	0,147	0,354
Nationalität	Deutsche	0,913	0,282	0,931	0,253
	Ausländer/innen	0,087	0,282	0,069	0,253
Qualifikationsniveau	Ohne Berufsausbildung	0,165	0,371	0,128	0,335
	Mit Berufsausbildung	0,649	0,477	0,648	0,478
	FH/Uni	0,186	0,389	0,224	0,417
Ost/West	Westdeutschland	0,830	0,376	0,841	0,366
	Ostdeutschland	0,170	0,376	0,159	0,366
Wirtschaftsgruppe	Landwirtschaft	0,018	0,133	0,007	0,086
	Produzierendes Gewerbe	0,292	0,455	0,250	0,433
	Bauwirtschaft	0,088	0,284	0,041	0,199
	Infrastruktur- und Transportdienstleistungen	0,077	0,266	0,066	0,249
	Unternehmensnahe Dienstleistungen	0,046	0,210	0,078	0,267
	Ökonomische Transaktionsdienstleistungen	0,173	0,378	0,193	0,395
	Politische Transaktionsdienstleistungen	0,110	0,313	0,101	0,301
	Haushalts- und personenbezogene Dienstleistungen	0,196	0,397	0,263	0,440
Unternehmensgröße	Unter 20 Beschäftigte	0,236	0,425	0,243	0,429
	20 bis unter 200	0,282	0,450	0,296	0,457
	200 bis unter 2.000	0,226	0,418	0,232	0,422
	2.000 und mehr	0,256	0,437	0,228	0,420
Zeitarbeit	keine Zeitarbeit	-	-	0,965	0,183
	Zeitarbeit	-	-	0,035	0,183
Arbeitszeitform	Vollzeit	0,789	0,408	0,706	0,456
	Sozialversicherungspflichtige Teilzeit	0,184	0,388	0,224	0,417
	Minijob	0,026	0,161	0,071	0,256
Befristung	Unbefristete Beschäftigung	0,938	0,242	0,906	0,292
	Befristete Beschäftigung	0,062	0,242	0,094	0,292

Quelle: Sozio-ökonomisches Panel; eigene Berechnung. Angaben gewichtet. Die Angaben beziehen sich auf die Regressionsrechnung in Tabelle 17.

Tabelle 51: Anteil von Altersgruppen innerhalb der Arbeitsmarktsegmente 1995 und 2007 (Deutschland, abhängig Beschäftigte, in %)

1995	Intern primär	Intern sekundär	Berufs-fachlich primär	Berufs-fachlich sekundär	Unstrukturiert primär	Unstrukturiert sekundär	Summe
24 u. jünger	0,0	0,0	8,8	22,9	13,9	13,6	7,2
25–34	10,7	5,4	42,0	35,4	38,4	30,8	28,3
35–44	27,6	25,2	30,9	25,0	24,1	21,1	27,6
45–54	36,5	28,4	14,4	12,7	17,2	22,0	23,5
55+	25,2	41,0	4,0	4,0	6,5	12,4	13,4
Summe	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
2007	Intern primär	Intern sekundär	Berufs-fachlich primär	Berufs-fachlich sekundär	Unstrukturiert primär	Unstrukturiert sekundär	Summe
24 u. jünger	0,0	0,0	6,3	16,0	8,1	12,3	5,1
25–34	5,6	8,4	33,9	32,4	31,6	27,0	20,9
35–44	30,6	24,6	36,1	25,8	29,0	29,8	31,5
45–54	40,1	36,9	18,9	15,8	21,3	19,2	27,8
55+	23,7	30,1	4,9	10,0	10,0	11,8	14,7
Summe	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Quelle: Sozio-ökonomisches Panel 2007; eigene Berechnung.

Tabelle 52: Konzentration⁴⁴ von Altersgruppen innerhalb der Arbeitsmarktsegmente 1995 und 2007 (Deutschland, abhängig Beschäftigte)

1995	Intern primär	Intern sekundär	Berufs-fachlich primär	Berufs-fachlich sekundär	Unstrukturiert primär	Unstrukturiert sekundär	Summe
24 u. jünger	-	-	1,23	3,20	1,93	1,91	1,00
25–34	0,38	0,19	1,48	1,25	1,36	1,09	1,00
35–44	1,00	0,91	1,12	0,91	0,87	0,77	1,00
45–54	1,55	1,21	0,61	0,54	0,73	0,94	1,00
55+	1,88	3,05	0,30	0,30	0,48	0,92	1,00
Summe	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00
2007	Intern primär	Intern sekundär	Berufs-fachlich primär	Berufs-fachlich sekundär	Unstrukturiert primär	Unstrukturiert sekundär	Summe
24 u. jünger	-	-	1,24	3,15	1,59	2,42	1,00
25–34	0,27	0,40	1,62	1,55	1,51	1,29	1,00
35–44	0,97	0,78	1,14	0,82	0,92	0,94	1,00
45–54	1,44	1,33	0,68	0,57	0,77	0,69	1,00
55+	1,62	2,06	0,33	0,68	0,68	0,80	1,00
Summe	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00

Quelle: Sozio-ökonomisches Panel 2007; eigene Berechnung.

⁴⁴ Die Konzentration wird aus dem Anteil einer Altersgruppe in einem Segment und ihrem Anteil in der Gesamtwirtschaft berechnet. Für 45- bis 54-Jährige beträgt die Konzentration im internen primären Segment 2007 z. B. 1,44 (40,1 %/27,8 %). D. h., ihr Anteil an der Beschäftigung des internen primären Segmentes ist 1,44-mal höher als ihr Anteil an der Gesamtbeschäftigung.

Tabelle 53: Anteil von Arbeitsmarktsegmenten innerhalb von Wirtschaftsgruppen (Deutschland 1996–1999, abhängig Beschäftigte, in %)

Wirtschaftsgruppe	Intern	Berufsfachlich	Unstrukturiert
Land- u. Forstwirtschaft, Fischerei	42,1	33,7	24,2
Bergbau, Steine, Erden, Erdöl, Erdgas	49,4	32,4	18,2
Nahrungs- und Genussmittelherstellung	41,1	32,5	26,4
Papier, Druck, Verlage, Holz, Möbel	36,0	33,8	30,1
Chemische Industrie, Mineralölverarbeitung, Kokereien	45,8	30,0	24,2
Gummi und Kunststoff; Glas/Keramik	50,0	21,2	28,8
Metallerzeugung/-bearbeitung	43,6	36,1	20,3
Maschinenbau	45,4	44,5	10,1
Kraftfahrzeugbau, sonstiger Fahrzeugbau	58,2	28,5	13,4
Elektrotechnik, Feinmechanik, Optik	44,6	41,4	13,9
Baugewerbe	28,6	50,3	21,1
KFZ-Handel, -Reparatur, Tankstellen	(29,3)*	51,1	19,6
Großhandel, Handelsvermittlung	32,0	36,6	31,3
Einzelhandel	22,5	39,5	38,0
Verkehr	47,6	31,6	20,8
Nachrichtenübermittlung	51,8	21,0	27,2
Kreditinstitute	45,3	42,7	12,0
Versicherungsgewerbe, Grundstücks-/Wohnungswesen	35,8	37,7	26,5
Datenverarbeitung, Forschung und Entwicklung	(16,9)*	71,7	(11,4)*
DL für Unternehmen, Vermietung beweglicher Sachen	16,3	54,1	29,6
Gastgewerbe	(12,9)*	33,6	53,4
Erziehung und Unterricht	56,3	34,6	9,1
Gesundheits-, Veterinär-, Sozialwesen	27,6	41,5	30,9
Kultur, Sport, Unterhaltung, Interessenvertretungen	38,0	41,4	20,7
Private Haushalte, sonstige Dienstleistungen	(8,8)*	(18,5)*	72,7
Öffentliche Verwaltung, extraterritoriale Organisationen	49,9	39,1	11,1
Gesamtwirtschaft	37,6	38,7	23,7

Quelle: SOEP 2007; eigene Berechnung. *Fallzahl kleiner 30.

Tabelle 54: Änderung des Anteils von Arbeitsmarktsegmenten innerhalb von Wirtschaftsgruppen zwischen 1996/99 und 2004/07 (Deutschland, abhängig Beschäftigte, in %)

Wirtschaftsgruppe	Intern	Berufs- fachlich	Unstrukturiert
Land- u. Forstwirtschaft, Fischerei	-21,5	18,6	11,5
Bergbau, Steine, Erden, Erdöl, Erdgas	16,5	-0,2	-44,3
Nahrungs- und Genussmittelherstellung	-8,9	3,9	9,1
Papier, Druck, Verlage, Holz, Möbel	23,2	-6,8	-20,1
Chemische Ind., Mineralölverarbeitung, Kokereien	18,6	-0,4	-34,7
Gummi und Kunststoff; Glas/Keramik	-18,8	53,8	-6,8
Metallerzeugung/-bearbeitung	16,5	-10,1	-17,5
Maschinenbau	20,1	-18,1	-10,8
Kraftfahrzeugbau, sonst. Fahrzeugbau	-20,5	32,4	20,1
Elektrotechnik, Feinmechanik, Optik	5,1	-6,0	1,3
Baugewerbe	23,6	-9,0	-10,5
KFZ-Handel, -Reparatur, Tankstellen	(18,7)*	-22,7	31,1
Großhandel, Handelsvermittlung	36,7	3,8	-42,0
Einzelhandel	37,4	-31,6	10,7
Verkehr	-10,3	-13,1	43,3
Nachrichtenübermittlung	2,0	-6,2	1,0
Kreditinstitute	14,7	0,9	(-58,6)*
Versicherungsgewerbe, Grundstücks-/Wohnungswesen	18,0	10,7	-39,7
Datenverarbeitung, Forschung und Entwicklung	(77,6)*	-11,8	(-41,2)*
DL für Unternehmen, Vermietung beweglicher Sachen	39,6	-14,8	5,3
Gastgewerbe	(23,3)*	-26,0	10,7
Erziehung und Unterricht	-11,2	20,5	-8,3
Gesundheits-, Veterinär-, Sozialwesen	46,5	-12,0	-25,4
Kultur, Sport, Unterhaltung, Interessenvertretungen	22,1	-13,6	-13,4
Private Haushalte, sonstige Dienstleistungen	(249,0)*	(-23,9)*	-24,1
Öffentliche Verwaltung, extraterritoriale Organisationen	34,1	-37,3	-22,4
Gesamtwirtschaft	15,2	-10,7	-6,6

Quelle: SOEP 2007; eigene Berechnung. *Fallzahl kleiner 30.

Tabelle 55: Multinomiale logistische Regression für Übergänge aus Niedriglohnbeschäftigung in Arbeitslosigkeit oder Nicht-Erwerbstätigkeit (Deutschland, sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigte, Logit-Koeffizienten)

Variable	Variablenausprägung	D-Gesamt 1998–2007	West 1998–2007	Ost 1998–2007	D-Gesamt 1998–2001	D-Gesamt 2004–2007
Geschlecht Ref.: Männer	Frauen	-0,330***	-0,694***	0,033	-0,323***	-0,389***
Wirtschaftsgruppe Ref.: Papier, Druck, Verlage	Land- und Forstwirtschaft	0,500***	-0,048	0,456**	0,661***	-0,539*
	Bergbau, Steine	0,547***	0,567**	0,251	0,696***	-0,348
	Nahrungs- und Genussmittel	-0,651***	-0,683***	-0,745***	-0,685***	-0,713***
	Chemische Industrie, Mineralölverarbeitung	-0,285	-0,237	-0,416	-0,205	-0,448
	Gummi, Kunststoff	-0,435**	-0,294	-0,674**	-0,447**	-0,359
	Metallerzeug., -bearbeitung	-0,118	-0,105	-0,192	-0,186	-0,029
	Maschinenbau	-0,047	0,141	-0,482	-0,048	-0,081
	Kraftfahrzeugbau	-0,068	0,234	-0,796	0,222	-0,835
	Elektrotechnik, Feinmechanik	-0,316*	0,074	-1,227***	-0,343	-0,274
	Baugewerbe	0,174	-0,041	0,140	0,120	0,066
	KFZ-Handel, -Reparatur	-0,007	-0,096	-0,061	0,005	-0,247
	Großhandel, Handelsvermittlung	0,131	0,095	0,073	0,076	-0,014
	Einzelhandel	0,346***	0,243	0,311*	0,444***	-0,148
	Verkehr	0,026	-0,243	0,124	0,147	-0,500**
	Nachrichtenübermittlung	0,572**	0,336	0,723*	0,564*	0,037
	Kreditinstitute	-0,071	-0,020	0,266	0,078	-0,576
	Versicherungsgewerbe	0,877***	0,419	0,945***	1,129***	-0,138
	Datenverarbeitung, Forschung, Entwicklung	0,666***	0,544*	0,604**	0,711***	0,159
	Dienstleistungen für Unternehmen	-0,129	-0,100	-0,407**	-0,094	-0,569***
	Gastgewerbe	-0,015	-0,410**	0,098	0,070	-0,454*
	Erziehung und Unterricht	1,502***	2,039***	0,942***	1,547***	0,779***
	Gesundheits-, Veterinär u. Sozialwesen	0,944***	1,284***	0,323	1,070***	0,345
	Kultur, Sport, Unterhaltung	1,619***	1,542***	1,334***	1,705***	0,580**
	Private Haushalte, sonstige Dienstleistungen	0,325*	0,448**	0,017	0,289	0,075
	Öffentliche Verwaltung	1,576***	1,884***	0,790***	1,741***	0,507*
NL-Dauer		-0,036***	-0,026***	-0,060***	-0,069***	-0,021***
Alter Ref.: 24 und jünger	25 bis 34	0,133**	0,160**	0,168**	0,190***	-0,135
	35 bis 44	-0,075*	-0,007	-0,124*	-0,072	-0,070
	45 bis 54	0,115**	0,161**	0,096	0,117**	0,149*
	55 und mehr	0,192***	0,025	0,371***	0,251***	0,101
Nationalität Ref.: Deutsche	Ausländer/innen	-0,354***	-0,327***	-0,695***	-0,522***	-0,101
Berufsgruppe Ref.: Produktionsorientierte Berufe	Primäre DL-Berufe	-0,285***	-0,289***	-0,206***	-0,302***	-0,060
	Sekundäre DL-Berufe	-0,741***	-0,950***	-0,387***	-0,698***	-0,584***
Ost/West Ref.: Westdeutschland	Ostdeutschland	1,001***			4,436***	1,106***

Entfernung NL-Schwelle		-0,007***	-0,001	-0,016***	-0,011***	0,002
Jahrgruppe		-0,290***	0,004	-1,681***		
Betriebswechsel Ref.: Kein Betriebswechsel	Betriebswechsel	2,053***	2,235***	1,806***	1,252***	3,158***
	Lücke mit BW	1,697***	1,899***	1,509***	1,424***	2,525***
	Lücke ohne BW	0,443**	0,366	0,711**	0,518**	-0,688
Anzahl Aufstiege		-0,297***	-0,142**	-0,554***	-0,540***	-0,158**
Bruttoinlandsprodukt		0,262***	-0,207***	1,219***	0,609***	-0,087**
Arbeitslosenquote		0,055***	-0,047**	0,363***	-0,244***	-0,052
Wirtschaftsgruppenwechsel		0,931***	0,854***	0,934***	0,951***	1,076***
Segment Ref.: Q / FA+ / KLEIN	GQ / NFA / KLEIN (unstrukturiert)	0,250***	0,344***	-0,157	0,247***	0,095
	GQ / NFA / GROSS (intern)	0,766***	0,809***	0,467***	0,717***	0,601***
	GQ / FA+ / KLEIN (unstrukturiert)	-0,009	0,031	-0,001	-0,104	0,056
	GQ / FA+ / GROSS (intern)	0,282*	0,351*	-0,222	0,133	0,414
	Q / NFA / KLEIN (unstrukturiert)	0,187***	0,189**	0,244***	0,221***	-0,034
	Q / NFA / GROSS (intern)	0,570***	0,454***	0,607***	0,525***	0,176
	Q / FA+ / GROSS (intern)	0,304***	0,029	0,483***	0,303***	0,177
Selektionskriterium		-0,002	0,052	-0,086	-0,026	-0,108
Konstante		-6,686***	-4,114***	-9,288***	-8,305***	-6,026***
Pseudo R² (McFaddens)		0,2404	0,2487	0,2213	0,2418	0,2476

Quelle: BA-Beschäftigtenpanel; eigene Berechnung.

Signifikanzniveau: * $p < 0,1$; ** $p < 0,05$; *** $p < 0,01$.

Abkürzungen: DL=Dienstleistung, BW=Betriebswechsel, GQ=gering Qualifizierte, Q=beruflich Qualifizierte, NFA=Nicht-Facharbeiter, FA+=Facharbeiter oder höhere berufliche Stellung, GROSS=Großbetrieb, KLEIN=Kleinbetrieb.

Tabelle 56: Multinomiale logistische Regression für Übergänge aus Niedriglohnbeschäftigung in Beschäftigung ohne Niedriglohnzuordnung⁴⁵ (Deutschland, sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigte, Logit-Koeffizienten)

Variable	Variablenausprägung	D-Gesamt 1998–2007	West 1998–2007	Ost 1998–2007	D-Gesamt 1998–2001	D-Gesamt 2004–2007
Geschlecht Ref.: Männer	Frauen	0,512***	0,565***	0,228***	0,545***	0,470***
Wirtschaftsgruppe Ref.: Papier, Druck, Verlage	Land- und Forstwirtschaft	0,302***	0,324***	0,189*	0,405***	0,179**
	Bergbau, Steine	-0,159**	-0,164*	0,020	-0,220**	-0,062
	Nahrungs- und Genussmittel	-0,034	0,021	-0,190*	0,029	-0,077
	Chemische Industrie, Mineralölverarbeitung	0,136*	0,126	-0,045	-0,065	0,425***
	Gummi, Kunststoff	-0,079	-0,071	-0,185	-0,109*	-0,016
	Metallerzeug., -bearbeitung	0,016	-0,006	0,140	-0,010	0,081
	Maschinenbau	-0,027	-0,028	-0,136	-0,126*	0,128
	Kraftfahrzeugbau	0,061	0,052	0,018	-0,023	0,164
	Elektrotechnik, Feinmechanik	0,081*	0,097*	-0,104	0,079	0,100
	Baugewerbe	0,116***	0,099**	0,279***	0,058	0,221***
	KFZ-Handel, -Reparatur	-0,142***	-0,122**	-0,199*	-0,101	-0,157**
	Großhandel, Handelsvermittlung	-0,054	-0,071	0,050	-0,058	-0,027
	Einzelhandel	0,247***	0,258***	0,258***	0,243***	0,288***
	Verkehr	-0,054	-0,061	-0,020	-0,038	-0,041
	Nachrichtenübermittlung	0,241***	0,168*	0,633***	0,296***	0,185
	Kreditinstitute	0,549***	0,432***	1,406***	0,267***	0,920***
	Versicherungsgewerbe	0,020	0,006	0,110	-0,062	0,129
	Datenverarbeitung, Forschung, Entwicklung	-0,054	-0,061	-0,014	-0,070	-0,005
	Dienstleistungen für Unternehmen	-0,251***	-0,248***	-0,213**	-0,166***	-0,325***
	Gastgewerbe	0,201***	0,157***	0,290***	0,207***	0,239***
	Erziehung und Unterricht	0,286***	0,394***	0,269**	0,213***	0,367***
	Gesundheits-, Veterinär u. Sozialwesen	0,264***	0,314***	0,060	0,276***	0,274***
	Kultur, Sport, Unterhaltung	0,112**	0,105**	0,220**	0,060	0,191**
	Private Haushalte, sonstige Dienstleistungen	-0,013	0,082	-0,348***	0,077	-0,083
	Öffentliche Verwaltung	0,380***	0,313***	0,779***	0,261***	0,586***
NL-Dauer		-0,010***	-0,009***	-0,012***	-0,015***	-0,010***
Alter Ref.: 24 und jünger	25 bis 34	0,290***	0,315***	0,183***	0,461***	0,036
	35 bis 44	0,254***	0,269***	0,173***	0,335***	0,146***
	45 bis 54	-0,064***	-0,106***	0,093**	-0,114***	-0,013
	55 und mehr	0,551***	0,513***	0,724***	0,573***	0,529***
Nationalität Ref.: Deutsche	Ausländer/innen	-0,038*	-0,025	-0,019	-0,067***	-0,005
Berufsgruppe	Primäre DL-Berufe	0,147***	0,159***	0,076**	0,134***	0,157***

⁴⁵ Dabei handelt es sich um Übergänge in Vollzeit ohne Entgeltangabe, Teilzeitbeschäftigung, einen Minijob, ein Ausbildungsverhältnis, sozialversicherungspflichtige Beschäftigung ohne Arbeitszeitangabe oder eine sonstige Tätigkeit.

Ref.: Produktionsorientierte Berufe	Sekundäre DL-Berufe	0,163***	0,163***	0,152***	0,159***	0,173***
Ost/West Ref.: Westdeutschland	Ostdeutschland	0,654***			0,944***	1,059***
Entfernung NL-Schwelle		0,010***	0,011***	0,010***	0,010***	0,011***
Jahrgruppe		0,225***	0,162***	0,406***		
Betriebswechsel Ref.: Kein Betriebswechsel	Betriebswechsel	2,923***	2,959***	2,814***	2,867***	2,979***
	Lücke mit BW	3,647***	3,696***	3,394***	3,615***	3,668***
	Lücke ohne BW	3,185***	3,233***	2,902***	3,297***	2,779***
Anzahl Aufstiege		-0,025	-0,018	-0,042	0,064*	-0,056***
Bruttoinlandsprodukt		-0,062***	-0,081***	-0,035**	-0,006	-0,167***
Arbeitslosenquote		-0,065***	-0,061***	-0,039**	-0,101***	-0,103***
Wirtschaftsgruppenwechsel		0,909***	0,921***	0,843***	0,827***	1,044***
Segment Ref.: Q / FA+ / KLEIN	GQ / NFA / KLEIN (unstrukturiert)	0,222***	0,267***	0,191***	0,261***	0,173***
	GQ / NFA / GROSS (intern)	0,426***	0,472***	0,037	0,488***	0,316***
	GQ / FA+ / KLEIN (unstrukturiert)	0,304***	0,318***	0,303***	0,354***	0,233***
	GQ / FA+ / GROSS (intern)	0,569***	0,567***	0,447***	0,701***	0,393***
	Q / NFA / KLEIN (unstrukturiert)	0,074***	0,118***	-0,090**	0,125***	0,002
	Q / NFA / GROSS (intern)	0,154***	0,244***	-0,148*	0,298***	-0,032
	Q / FA+ / GROSS (intern)	0,360***	0,393***	0,119*	0,317***	0,406***
Selektionskriterium		0,385***	0,478***	-0,079	0,533***	0,192***
Konstante		-6,087***	-5,615***	-4,412***	-6,127***	-5,254***
Pseudo R² (McFaddens)		0,2404	0,2487	0,2213	0,2418	0,2476

Quelle: BA-Beschäftigtenpanel; eigene Berechnung.

Signifikanzniveau: * $p < 0,1$; ** $p < 0,05$; *** $p < 0,01$.

Abkürzungen: DL=Dienstleistung, BW=Betriebswechsel, GQ=gering Qualifizierte, Q=beruflich Qualifizierte, NFA=Nicht-Facharbeiter, FA+=Facharbeiter oder höhere berufliche Stellung, GROSS=Großbetrieb, KLEIN=Kleinbetrieb.

Tabelle 57: Multinomiale logistische Regression für Übergänge aus Niedriglohnbeschäftigung in Arbeitslosigkeit oder Nicht-Erwerbstätigkeit (Deutschland, sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigte, Logit- Koeffizienten, 1998-2007) – Modell mit Variablenblöcken

Variable	Variablenausprägung	Personenmerkmale	Personenmerkmale und niedriglohnspezifische Variablen	Personenmerkmale und niedriglohnspezifische Variablen und Betriebsmerkmale	Personenmerkmale und niedriglohnspezifische Variablen und Betriebsmerkmale und Makrovariablen
Geschlecht Ref.: Männer	Frauen	-0,907***	-0,774***	-0,314***	-0,330***
Alter Ref.: 35 bis 44Jahre	24 und jünger	0,286***	0,010	0,162***	0,133**
	25 bis 34	0,085***	-0,000	-0,075*	-0,075*
	45 bis 54	-0,077***	0,013	0,132***	0,115**
	55 und mehr	-0,154***	0,011	0,227***	0,192***
Nationalität Ref.: Deutsche	Ausländer/innen	-0,085***	-0,178***	-0,349***	-0,354***
Selektionskriterium		-0,159***	-0,200***	-0,016	-0,002
NL-Dauer			-0,033***	-0,036***	-0,036***
Entfernung NL-Schwelle			0,000	-0,006***	-0,007***
AnzahlAufstiege			-0,161***	-0,330***	-0,297***
Wirtschaftsgruppe Ref.: Papier, Druck, Verlage	Land- und Forstwirtschaft			0,446***	0,500***
	Bergbau, Steine			0,478***	0,547***
	Nahrungs- und Genussmittel			-0,659***	-0,651***
	Chemische Industrie, Mineralöl			-0,293	-0,285
	Gummi, Kunststoff			-0,399**	-0,435**
	Metallerzeugung,-bearbeitung			-0,106	-0,118
	Maschinenbau			0,064	-0,047
	Kraftfahrzeugbau			0,087	-0,068
	Elektrotechnik, Feinmechanik			-0,260*	-0,316*
	Baugewerbe			0,177	0,174
	KFZ-Handel,-Reparatur			-0,018	-0,007
	Großhandel, Handelsvermittlung			0,105	0,131
	Einzelhandel			0,281**	0,346***
	Verkehr			-0,036	0,026
	Nachrichtenübermittlung			0,591**	0,572**
	Kreditinstitute			-0,169	-0,071
	Versicherungsgewerbe			0,752***	0,877***
	Datenverarbeitung, Forschung, Entwicklung			0,514***	0,666***
	DL für Unternehmen			-0,201*	-0,129
	Gastgewerbe			-0,037	-0,015
	Erziehung und Unterricht			1,416***	1,502***
	Gesundheits-,Veterinär-u. Sozialwesen			0,857***	0,944***
	Kultur, Sport, Unterhaltung			1,521***	1,619***
	Private Haushalte, sonstige Dienstleistungen			0,292*	0,325*
	Öffentliche Verwaltung			1,475***	1,576***
Berufsgruppe	Primäre DL-Berufe			-0,275***	-0,285***

Ref.: Produktionsorientierte Berufe	Sekundäre DL-Berufe			-0,724***	-0,741***
Wirtschaftsgruppenwechsel				0,973***	0,931***
Segment Ref.: Q/FA+/KLEIN	GQ/NFA/KLEIN (unstrukturiert)			0,224***	0,250***
	GQ/NFA/GROSS(intern)			0,696***	0,766***
	GQ/FA+/KLEIN (unstrukturiert)			0,036	-0,009
	GQ/FA+/GROSS(intern)			0,171	0,282*
	Q/NFA/KLEIN (unstrukturiert)			0,124**	0,187***
	Q/NFA/GROSS(intern)			0,539***	0,570***
	Q/FA+/GROSS(intern)			0,284***	0,304***
Ost/West Ref.: Westdeutschland	Ostdeutschland			1,249***	1,001***
Betriebswechsel Ref.: Kein Betriebswechsel	Betriebswechsel			2,272***	2,053***
	Lücke mit BW			1,841***	1,697***
	Lücke ohne BW			0,419**	0,443**
Jahrgruppe Ref.:1998-2001	2004-2007				-0,290***
Bruttoinlandsprodukt					0,262***
Arbeitslosenquote					0,055***
Konstante		-1,332***	-0,731***	-6,348***	-6,686***
PseudoR²(McFaddens)		0,0274	0,0719	0,2372	0,2404

Quelle: BA-Beschäftigtenpanel; eigene Berechnung.

Signifikanzniveau: * $p < 0,1$; ** $p < 0,05$; *** $p < 0,01$.

Abkürzungen: DL=Dienstleistung, BW=Betriebswechsel, GQ=gering Qualifizierte, Q=beruflich Qualifizierte, NFA=Nicht-Facharbeiter, FA+=Facharbeiter oder höhere berufliche Stellung, GROSS=Großbetrieb, KLEIN=Kleinbetrieb.

Tabelle 58: Multinomiale logistische Regression für Übergänge aus Niedriglohnbeschäftigung in Beschäftigung ohne Niedriglohnzuordnung⁴⁶ (Deutschland, sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigte, Logit- Koeffizienten, 1998-2007) – Modell mit Variablenblöcken

Variable	Variablenausprägung	Personenmerkmale	Personenmerkmale und niedriglohnspezifische Variablen	Personenmerkmale und niedriglohnspezifische Variablen und Betriebsmerkmale	Personenmerkmale und niedriglohnspezifische Variablen und Betriebsmerkmale und Makrovariablen
Geschlecht Ref.: Männer	Frauen	0,115***	0,172***	0,497***	0,512***
Alter Ref.: 35 bis 44Jahre	24 und jünger	0,631***	0,579***	0,311***	0,290***
	25 bis 34	0,322***	0,310***	0,262***	0,254***
	45 bis 54	-0,233***	-0,154***	-0,072***	-0,064***
	55 und mehr	0,154***	0,215***	0,523***	0,551***
Nationalität Ref.: Deutsche	Ausländer/innen	0,256***	0,151***	-0,052***	-0,038*
Selektionskriterium		0,126***	0,219***	0,387***	0,385***
NL-Dauer			-0,017***	-0,007***	-0,010***
Entfernung NL-Schwelle			0,019***	0,012***	0,010***
AnzahlAufstiege			-0,054***	0,043***	-0,025
Wirtschaftsgruppe Ref.: Papier, Druck, Verlage	Land- und Forstwirtschaft			0,249***	0,302***
	Bergbau, Steine			-0,141**	-0,159**
	Nahrungs- und Genussmittel			-0,054	-0,034
	Chemische Industrie, Mineralöl			0,139**	0,136*
	Gummi, Kunststoff			-0,063	-0,079
	Metallerzeugung,-bearbeitung			0,016	0,016
	Maschinenbau			0,035	-0,027
	Kraftfahrzeugbau			0,068	0,061
	Elektrotechnik, Feinmechanik			0,081*	0,081*
	Baugewerbe			0,135***	0,116***
	KFZ-Handel,-Reparatur			-0,122***	-0,142***
	Großhandel, Handelsvermittlung			-0,060	-0,054
	Einzelhandel			0,241***	0,247***
	Verkehr			-0,037	-0,054
	Nachrichtenübermittlung			0,269***	0,241***
	Kreditinstitute			0,563***	0,549***
	Versicherungsgewerbe			0,036	0,020
	Datenverarbeitung, Forschung, Entwicklung			-0,028	-0,054
	DL für Unternehmen			-0,211***	-0,251***
	Gastgewerbe			0,221***	0,201***
	Erziehung und Unterricht			0,271***	0,286***
	Gesundheits-,Veterinär-u. Sozialwesen			0,289***	0,264***
	Kultur, Sport, Unterhaltung			0,116***	0,112**

⁴⁶ Dabei handelt es sich um Übergänge in Vollzeit ohne Entgeltangabe, Teilzeitbeschäftigung, einen Minijob, ein Ausbildungsverhältnis, sozialversicherungspflichtige Beschäftigung ohne Arbeitszeitangabe oder eine sonstige Tätigkeit.

	Private Haushalte, sonstige Dienstleistungen			-0,022	-0,013
	Öffentliche Verwaltung			0,373***	0,380***
Berufsgruppe Ref.: Produktionsorientierte Berufe	Primäre DL-Berufe			0,154***	0,147***
	Sekundäre DL-Berufe			0,165***	0,163***
Wirtschaftsgruppenwechsel				0,932***	0,909***
Segment Ref.: Q/FA+/KLEIN	GQ/NFA/KLEIN (unstrukturiert)			0,217***	0,222***
	GQ/NFA/GROSS(intern)			0,426***	0,426***
	GQ/FA+/KLEIN (unstrukturiert)			0,298***	0,304***
	GQ/FA+/GROSS(intern)			0,563***	0,569***
	Q/NFA/KLEIN (unstrukturiert)			0,092***	0,074***
	Q/NFA/GROSS(intern)			0,190***	0,154***
	Q/FA+/GROSS(intern)			0,384***	0,360***
Ost/West Ref.: Westdeutschland	Ostdeutschland			0,121***	0,654***
Betriebswechsel Ref.: Kein Betriebswechsel	Betriebswechsel			2,889***	2,923***
	Lücke mit BW			3,580***	3,647***
	Lücke ohne BW			3,134***	3,185***
Jahrgruppe Ref.:1998-2001	2004-2007				0,225***
Bruttoinlandsprodukt					-0,062***
Arbeitslosenquote					-0,065***
Konstante		-4,010***	-4,286***	-5,945***	-6,087***
PseudoR²(McFaddens)		0,0274	0,0719	0,2372	0,2404

Quelle: BA-Beschäftigtenpanel; eigene Berechnung.

Signifikanzniveau: * $p < 0,1$; ** $p < 0,05$; *** $p < 0,01$.

Abkürzungen: DL=Dienstleistung, BW=Betriebswechsel, GQ=gering Qualifizierte, Q=beruflich Qualifizierte, NFA=Nicht-Facharbeiter, FA+=Facharbeiter oder höhere berufliche Stellung, GROSS=Großbetrieb, KLEIN=Kleinbetrieb.

Tabelle 59: Änderung Segmentanteile an der Gesamtbeschäftigung und Änderung des Niedriglohnanteils innerhalb von Wirtschaftszweigen zwischen 1996/99 und 2004/07 (Deutschland, abhängig Beschäftigte inkl. Teilzeit und Minijobs, in %)

Wirtschaftsgruppe / Arbeitsmarktsegment	Intern			Berufsfachlich			Unstrukturiert			Niedriglohn- anteil*
	primär	sekundär	gesamt	primär	sekundär	gesamt	primär	sekundär	gesamt	
Land- u. Forstwirtschaft, Fischerei	-22,4	-19,0	-21,5	0,4	56,9	18,6	-10,2	25,1	11,5	21,2
Bergbau, Steine, Erden, Erdöl, Erdgas	16,0	88,4	16,5	-1,6	37,4	-0,2	-65,5	78,3	-44,3	67,9
Nahrungs- und Genussmittelherstellung	-10,7	-1,2	-8,9	-4,6	51,7	3,9	-18,8	33,7	9,1	26,9
Papier, Druck, Verlage, Holz, Möbel	25,6	1,2	23,2	-16,5	119,4	-6,8	-46,2	34,5	-20,1	40,1
Chemische Industrie, Mineralölverarbeitung, Kokereien	18,4	33,7	18,6	-2,5	33,8	-0,4	-40,8	13,1	-34,7	22,4
Gummi und Kunststoff; Glas/Keramik	-18,1	-40,5	-18,8	47,4	273,8	53,8	-4,8	-12,6	-6,8	0,6
Metallerzeugung/-bearbeitung	16,2	30,6	16,5	-8,7	-27,6	-10,1	-23,1	6,8	-17,5	-2,2
Maschinenbau	20,7	-5,1	20,1	-18,3	-11,7	-18,1	-21,8	39,1	-10,8	11,8
Kraftfahrzeugbau, sonst. Fahrzeugbau	-21,9	170,7	-20,5	23,0	372,9	32,4	5,8	49,5	20,1	103,4
Elektrotechnik, Feinmechanik, Optik	4,2	24,8	5,1	-8,6	53,9	-6,0	-12,5	26,6	1,3	31,8
Baugewerbe	20,8	77,6	23,6	-16,3	70,9	-9,0	-35,1	92,1	-10,5	80,8
KFZ Handel, -Reparatur, Tankstellen	11,3	74,4	18,7	-19,2	-39,1	-22,7	-19,7	94,2	31,1	34,8
Großhandel, Handelsvermittlung	55,2	-77,3	36,7	-4,6	78,0	3,8	-59,4	22,6	-42,0	6,5
Einzelhandel	29,2	79,2	37,4	-40,6	6,1	-31,6	-11,7	36,1	10,7	33,8
Verkehr	-11,3	3,3	-10,3	-14,7	-5,9	-13,1	5,9	93,0	43,3	44,9
Nachrichtenübermittlung	-0,3	481,3	2,0	-7,2	69,8	-6,2	-38,2	205,5	1,0	212,2
Kreditinstitute	12,9	502,2	14,7	-0,6	37,8	0,9	-69,4	17,3	-58,6	52,8
Versicherungsgew., Grundstücks-/Wohnungswesen	10,0	293,8	18,0	16,3	-54,1	10,7	13,8	-62,4	-39,7	-45,3
Datenverarbeitung, Forschung und Entwicklung	86,1	-100,0	77,6	-14,2	38,8	-11,8	-64,5	32,5	-41,2	20,5
DL für Unternehmen, Vermietung beweglicher Sachen	15,0	158,0	39,6	-22,3	46,0	-14,8	-18,2	20,7	5,3	40,8
Gastgewerbe	27,1	19,1	23,3	-30,1	-21,0	-26,0	-28,6	24,7	10,7	12,6
Erziehung und Unterricht	-12,5	75,6	-11,2	14,6	132,9	20,5	-3,4	-18,7	-8,3	43,6
Gesundheits-, Veterinär-, Sozialwesen	36,9	209,7	46,5	-19,0	55,9	-12,0	-48,1	32,1	-25,4	57,8
Kultur, Sport, Unterhaltung, Interessenvertretungen	15,1	220,0	22,1	-14,9	-1,6	-13,6	-50,6	101,1	-13,4	75,8
Private HH sonstige DL	4028,8	96,5	249,0	4,6	-31,1	-23,9	10,0	-30,9	-24,1	-18,1
Öff. Verwaltung, extraterritoriale Org.	32,1	258,7	34,1	-40,1	23,0	-37,3	-44,9	98,4	-22,4	82,8
Gesamtwirtschaft	11,9	69,9	15,2	-15,5	32,1	-10,7	-32,0	36,1	-6,6	40,0

Quelle: SOEP 2007; eigene Berechnung. *Die Werte zur Änderung des Niedriglohnanteils stimmen nicht exakt mit denen aus Tabelle 11 überein, da hier nur Fälle berücksichtigt sind, die sich einem Segment zuordnen lassen.